



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

PROGRAMA DE POSGRADO EN CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES
INSTITUTO DE INVESTIGACIONES SOCIALES
CENTRO DE INVESTIGACIONES SOBRE AMÉRICA DEL NORTE
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES MULTIDISCIPLINARIAS
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES-ACATLÁN

CONVENIOS INTERNACIONALES EN MATERIA LABORAL CON PERSPECTIVA DE GÉNERO.

ESTUDIO DE LA INTERVENCIÓN DEL
TERCER SECTOR EN LA CONSTRUCCIÓN DE
POLÍTICAS PÚBLICAS EN MÉXICO

TESIS QUE PARA OPTAR POR EL GRADO DE MAESTRA EN ESTUDIOS POLÍTICOS Y SOCIALES

PRESENTA:

YOLANDA SÁNCHEZ VIZCAYA

TUTORA: DRA. MARÍA LUCERO JIMÉNEZ GUZMÁN
CENTRO REGIONAL DE INVESTIGACIONES
MULTIDISCIPLINARIAS

Ciudad de México, marzo 2021



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

*Por y para ustedes Mauricio y Leandro,
gracias por ser mi mayor fuente de
amor, fortaleza e inspiración.*

*A mis padres que desde su cielo
continúan siendo mi gran ejemplo,
gracias por darme la herencia más
grande: el amor por el conocimiento.*

*A mis hermanos y sobrinos, gracias por ser
mi núcleo y apoyarme incondicionalmente.*

Agradecimientos

Manifiesto mi profundo agradecimiento a la Universidad Nacional Autónoma de México, institución en la que me he formado desde mis estudios de bachillerato y a la que considero mi hogar de aprendizaje y conocimiento.

Agradezco al Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología por incentivar mi formación académica, así como la producción y reproducción de conocimiento en México, a través de esta investigación espero seguir aportando al desarrollo de las organizaciones de nuestro país.

Infinitamente gracias a la Dra. María Lucero Jiménez Guzmán, por acompañarme en mi formación como maestrante y asesorar este proceso de investigación de una manera tan humana y profesional.

Gracias a la Dra. Lucía Patricia Carrillo Velázquez por todas sus enseñanzas y fomentar continuamente mi formación como docente e investigadora.

Agradezco también a la Dra. Sonia Frías Martínez por su acompañamiento y recomendaciones para afinar este trabajo de investigación, así como al Dr. Francisco Javier Aguilar García y la Dra. Serena Eréndira Serrano Oswald por su seguimiento y aportaciones a esta tesis de grado.

Finalmente, agradezco inmensamente a las organizaciones que participaron en este estudio y que han contribuido a la transformación del espacio público y social de México. A Nosotrxs, a Hogar Justo Hogar, al Nacional Monte de Piedad, al Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y al Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO), gracias por trabajar a favor del reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México y demostrar la capacidad de la autoorganización para transformar nuestra realidad social.

Índice

Introducción.....	4
Capítulo 1. Convenios internacionales en materia laboral con perspectiva de género. Una mirada a su incorporación en México.....	8
1.1. El trabajo como acción social	10
1.2. Convenios internacionales en materia laboral	14
1.3. Convenios de la OIT que impulsan la igualdad de género	18
1.4. Trabajo decente y equidad de género en México	25
1.5. Reflexiones del apartado	32
Capítulo 2. El trabajo remunerado en los hogares desde la perspectiva de género.....	36
2.1. Género y trabajo	38
2.2. Situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano	40
2.3. Condiciones laborales de las personas con trabajo remunerado en el hogar	42
2.4. Importancia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT.....	46
2.5. Participación del tercer sector en México para la ratificación de los convenios internacionales con perspectiva de género	49
2.6. Reflexiones del apartado	53
Capítulo 3. Propuesta metodológica para el estudio de la participación del tercer sector en la construcción de políticas públicas en México	54
3.1. Características generales de la investigación.....	56
3.2. Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento	60
3.3. Dimensiones para el estudio de las Organizaciones de la Sociedad Civil.....	65
3.4. Aplicación del MoCGC desde la perspectiva de género.....	69
3.5. Reflexiones del apartado	71
Capítulo 4. Análisis de la ASE del tercer en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT	73
4.1. Formulación del proceso de investigación	75
4.2. Instrumentación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento.....	77
4.3. Resultados de la investigación	82
4.4. Acción Social Efectiva para la Innovación Democrática Institucional	89
4.5. ASE con perspectiva de género	91
4.6. Reflexiones del apartado	93
Conclusiones	95
Bibliografía.....	100
Anexo 1	105

Introducción

La presente investigación se posiciona desde el campo de los estudios políticos, sociales y organizacionales, particularmente desde la observación de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en México y su intervención en la ratificación de convenios internacionales en materia laboral con perspectiva de género. Particularmente, esta tesis aborda la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos y la participación que tuvieron las OSC en la visibilización de las problemáticas que aborda el tratado, así como su acción para promover la ratificación del mismo por parte del Estado Mexicano. Si bien, hay investigaciones que han estudiado la ratificación de los convenios de la OIT en México desde la perspectiva de género y la sociología, esta tesis es una propuesta para analizar las acciones sociales que resultan efectivas para la transformación social en torno a la triada Estado, Organismos internacionales y Sociedad Civil Organizada desde la teoría de los sistemas complejos y la gestión del conocimiento. Se considera que los resultados de esta investigación contribuyen a generar precisamente conocimiento sobre la autoorganización social y su efectividad en la construcción de políticas públicas que atiendan las demandas colectivas de diversas OSC tanto en México como en otras partes del mundo.

Las preguntas que propiciaron esta investigación se orientan en dos sentidos, la primera de ellas en torno a las leyes de trabajo abordando ¿Cómo ha incorporado México en su legislación laboral los convenios de la OIT que consideran la perspectiva de género? la segunda interrogación es a propósito de la dicotomía sociedad civil-estado para conocer ¿Qué impulsó al gobierno mexicano a ratificar el Convenio 189 de la OIT y cuál fue la participación de las OSC en este proceso? Con el propósito de despejar la primera cuestión se realizó un análisis documental y comparativo de los principios de los tratados de la OIT con perspectiva de género y la legislación laboral mexicana, posteriormente, se abordó la segunda pregunta a través del uso del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para indagar desde las teorías de los sistemas complejos y la gestión del conocimiento, las acciones sociales efectivas de transformación social de las OSC y su diálogo con el Estado mexicano.

El objetivo general de esta investigación ha sido: analizar la normativa institucional mexicana en materia laboral mediante la documentación de las leyes que consideran la equidad de género en los centros de trabajo para comparar si resultan coherentes con los principios que abordan los convenios de la OIT con perspectiva de género para el alcance del trabajo decente en todos los ámbitos laborales. Además, se consideraron los siguientes objetivos particulares:

Reconocer el proceso de la ratificación del Convenio 189 de la OIT mediante la documentación de los hechos públicos y la narrativa de líderes de OSC que mantuvieron diálogo con el gobierno mexicano, para identificar las acciones que resultaron trascendentales en la firma del tratado.

Examinar la participación de las OSC mexicanas en la visibilización de las problemáticas laborales de las trabajadoras y los trabajadores del hogar para comprender su participación en la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Determinar acciones sociales que resultan efectivas para la transformación social mediante el diálogo con OSC que han participado en procesos de construcción de políticas públicas con la finalidad de establecer un precedente que sirva como conocimiento para la acción autoorganizada de otros movimientos sociales.

El estudio que se presenta, parte de la hipótesis de que existen organismos internacionales que en su diálogo con los gobiernos locales y representantes de demandas colectivas han elaborado convenios para que diferentes actores e instituciones asuman compromisos que se reflejen en la legislación de cada país. Específicamente, en torno a la equidad de género laboral, la OIT ha diseñado tratados para fomentar y garantizar la igualdad de condiciones en los centros de trabajo, sin embargo, el Estado mexicano ha demorado en adherirse a estos pactos, por lo que la sociedad civil organizada en México interviene como un actor clave en la visibilización de problemáticas colectivas y en la pronunciación sobre la importancia de ratificar estos convenios laborales e incorporar sus principios a la legislación mexicana.

Esta tesis de grado se ha estructurado mediante cuatro capítulos, en el primero de ellos, se presenta la fase uno de la investigación, mediante el análisis documental y comparativo de los convenios que consideran la igualdad de género para garantizar el trabajo decente y su incorporación en la legislación laboral mexicana, también se expone la selección del estudio de caso, para el cual se eligió el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por ser uno de los últimos creados por el organismo internacional y de los recientemente ratificados por el Estado mexicano. En el segundo capítulo, se expone la problemática abordada en el tratado seleccionado, así como el contexto actual del trabajo doméstico remunerado, se describen las condiciones y prácticas tanto simbólicas como sociales que han vulnerado histórica y sistemáticamente a las personas que laboran en los hogares, así como la cultura mexicana en torno a esta actividad remunerada y el reconocimiento o carencia de los derechos laborales de las y los trabajadores del hogar.

El capítulo tercero expone la propuesta teórico-metodológica para la observación del fenómeno y la instrumentación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para sistematizar las acciones sociales que resultaron efectivas para el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar y la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México. En este apartado, también se presentan las dimensiones analíticas que sostienen el estudio de caso, así como la observación del fenómeno social analizado desde la perspectiva de género.

A lo largo del capítulo cuatro, se detalla el análisis de las entrevistas realizadas a tres organizaciones de la sociedad civil que por rastreo previo se identificó participaron en el diálogo para fomentar la firma del Convenio 189 de la OIT por parte del Estado mexicano. Se expone desde las categorías de análisis presentadas en el capítulo tres, las entrevistas a profundidad realizadas a las OSC, Nosotrxs, Hogar Justo Hogar y el Nacional Monte de Piedad que colaboran con las organizaciones que lideran el movimiento, representadas por el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO). Así mismo, en este apartado se manifiestan los principales resultados de la investigación desde la óptica del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento

y la perspectiva de género, dando lugar a un listado de acciones sociales efectivas que resultaron efectivas para la transformación social desde la participación de la sociedad civil organizada en procesos de innovación democrática institucional.

Finalmente, en esta tesis de grado, se incorporan las conclusiones respecto al proceso de investigación, el caso de estudio y la prospectiva social en torno a la problemática estudiada, así como respecto al conocimiento que puede resultar útil para que otras organizaciones de la sociedad civil en México y el mundo continúen ejerciendo acción social efectiva tanto para su fortalecimiento organizacional como para la atención de las diversas problemáticas que atienden. Al final de este documento, se plantean nuevas interrogantes que resultaron de la investigación y que podrían fomentar una continuación del mismo, así como el diálogo académico e interorganizacional sobre los procesos de participación de la sociedad civil organizada en la construcción de políticas públicas y posibles oportunidades de desarrollo del tercer sector tanto en México como en otras partes del orbe.

Capítulo 1. Convenios internacionales en materia laboral con perspectiva de género. Una mirada a su incorporación en México

Históricamente el trabajo ha representado una actividad humana que estructura a las organizaciones y a las personas, es un medio a través del cual se pueden obtener los recursos para atender las necesidades individuales y colectivas. Sin embargo, la carencia del mismo o las condiciones específicas en las que se desarrolla ha sido el fundamento para la autoorganización social con el fin de que se reconozcan los derechos de todas las personas trabajadoras. Este primer capítulo es un acercamiento al estudio del trabajo como acción social, en el que se examinan además los convenios internacionales en materia laboral desde una perspectiva de género y se analiza el estado actual de la ratificación de estos tratados por parte del estado mexicano y su incorporación a la legislación laboral vigente, con el objetivo de identificar durante la investigación cómo ha participado el tercer sector en México en la construcción de políticas públicas con perspectiva de género.

El trabajo es una acción social que impacta en el funcionamiento de los sistemas políticos, económicos y sociales. Como actividad humana ha estado presente desde las primeras formas de organización social. Sin embargo, las condiciones laborales no siempre resultan favorables para el desarrollo personal y colectivo. Si bien es cierto que, a lo largo de la historia universal tanto organismos internacionales como gobiernos locales y la sociedad civil organizada han instado a la creación de normas que reconozcan, regulen y protejan los derechos de las personas trabajadoras independientemente de la actividad que realicen, las problemáticas que resultan de la división sexual del trabajo tardaron en hacerse visibles en la agenda pública global. Fue hasta 1919 cuando se crea la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que se reconoce a nivel mundial la urgencia por diseñar e implementar políticas públicas que reconozcan y garanticen los derechos de todas las personas trabajadoras independientemente del sector en el que se desempeñen.

Este organismo fundado tras el fin de la Primera Guerra Mundial resultó de los Tratados de Versalles y se diseñó con el objetivo de alcanzar la justicia social como un eje fundamental para aspirar a la paz mundial de manera permanente. Desde su creación, la OIT es una organización tripartita en la que participan tanto representantes de los gobiernos, así como de los grupos de empleadores y también de los trabajadores (OIT:2020), por lo que la intervención de colectivos de estos últimos resulta fundamental para exponer problemáticas concretas que siguen sin atenderse, tal como ocurre con aquellas vinculadas a la equidad de género. Al respecto, fue hasta 1951¹ cuando se crea el primer tratado en la OIT para incorporar la perspectiva de género en el reconocimiento y defensoría de los derechos laborales tanto de hombres como mujeres.

La creación de este y otros tratados laborales con perspectiva de género se enmarcan en la segunda ola del feminismo internacional, de ahí, que el diálogo tanto en la OIT como en los gobiernos locales resultará en la creación y ratificación de tratados que abordan la equidad de género como una variable fundamental para el alcance de la justicia social. Precisamente, hacia la mitad del Siglo XX destaca la disposición del Estado mexicano por participar de estos acuerdos mundiales, hacia 1952 ratifica el Convenio 100 Sobre la igualdad de remuneración y en 1962 realiza el mismo acto respecto al Convenio 111 Sobre la discriminación (empleo y ocupación). Sin embargo, desde entonces el gobierno mexicano no ratificó ninguno de los tratados de la OIT que impulsan la igualdad de género en los centros de trabajo, hasta diciembre de 2019 que el Senado de la República Mexicana ratificó el Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

Ante tal contexto, este primer capítulo tiene como objetivo precisar cuáles son los convenios internacionales en materia laboral de la OIT construidos desde la perspectiva de género para identificar mediante un análisis documental y comparativo qué aspectos de los principios de estos tratados han sido incorporados a la legislación laboral mexicana, con el fin de exponer el estado actual del compromiso del gobierno mexicano para atender al reconocimiento y protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras en nuestro país en general y en particular de las personas trabajadoras del

¹ Año en que se adoptó el Convenio 100 que trata sobre la igualdad de remuneración.

hogar. Este capítulo aporta las bases teóricas sobre las que se desarrolla la tesis puntualizando los ejes rectores de esta investigación que se fundamenta en los conceptos de trabajo, tratados internacionales, perspectiva de género, gobierno local y sociedad civil.

1.1. El trabajo como acción social

El concepto de trabajo ha evolucionado a través del tiempo, si bien, se encuentra presente como una acción social desde las primeras formas de organización, las nociones en torno al vocablo tienen múltiples variaciones temporales, culturales, sociológicas e incluso psicológicas. Una de las acepciones inmediatas para describirlo es mediante el marco conceptual del empleo que se observa en los sistemas de producción, a pesar de que el mismo pueda ser o no remunerado. El trabajo como actividad humana es un eje fundamental para la comprensión de los sistemas sociales y económicos dado que define en gran medida el rol de las personas en las organizaciones al tiempo en que las condiciones laborales permiten la acumulación de ventajas y desventajas a lo largo del curso de vida de quienes participan en el mercado laboral.

La noción de trabajo ha sido ampliamente estudiada desde diversas áreas del conocimiento y por supuesto en las ciencias sociales, particularmente desde la sociología del trabajo. Sin embargo, a pesar de las múltiples aportaciones de autores clásicos, tanto la acción social como el término se siguen transformando y adecuando en el contexto contemporáneo como lo señala Dominique Méda (2007, 17):

El concepto de *trabajo* del que disponemos hoy presenta una doble característica: por un lado, es una conglomeración de capas de significación diferentes que fueron depositadas en los últimos siglos y que, de cierta manera, se sedimentaron olvidando su carácter histórico. Hacemos como si por toda la eternidad, el trabajo hubiera estado dotado, objetiva y subjetivamente, de todos los atributos y de todas las finalidades que lo caracterizan hoy: el esfuerzo, la obligación, la transformación creadora de algo dado, la creación de valor la utilidad, la existencia de contrapartes [...] proyectamos sobre nuestro pasado más lejano categorías profundamente modernas y sin duda cometemos un grave error imaginando a los antiguos, o hasta Dios mismo, bajo la figura de un trabajador.

De ahí que la definición socializada sobre el trabajo en la actualidad recupere en gran medida su conceptualización etimológica que proviene del latín *trabis* mismo que significa traba o dificultad. Visto de esta manera, el concepto mismo expone tal acción social como un intercambio de esfuerzos y recompensas que son la base del mercado laboral y de los sistemas de producción. Desde esta perspectiva, cabe señalar que este mismo modelo acentúa y reproduce múltiples desigualdades según las condiciones en las que se labora y las oportunidades de desarrollo profesional, social y económico impulsadas o limitadas desde los espacios laborales.

En ese sentido, tanto organismos internacionales como gobiernos locales y grupos de la sociedad civil han propuesto la redefinición del concepto de trabajo en torno a las características del trabajo decente que la misma OIT define como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos” y añade que el trabajo digno no es “es un concepto que busca expresar lo que debería ser en el mundo globalizado un buen trabajo”, distinguiendo que “no es decente el trabajo que se realiza sin principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo” (Organización Internacional del Trabajo, 2004).

Bajo esta definición y acuñando los conceptos de teóricos de la sociología clásica propuestos por Parsons (1939) podemos describir al trabajo como una acción social normativa que se realiza con determinados fines. Esta acción es al mismo tiempo unificadora de los actores sociales, pero también un elemento de diferenciación tanto productiva como estructural. En tanto el trabajo da forma a las organizaciones y estructuras sociales también institucionaliza a los individuos segmentando su lugar y función en el mundo. El trabajo es un proceso de socialización que interrelaciona a los individuos, pero también los distingue a unos de otros, por lo que es un fenómeno que integra la correlación no solo de actores, sino también que acopla a los sistemas que se comunican y operan para construir el orden social.

Esta y otras prácticas sociales corresponden a lo que Pierre Bourdieu (1991: 92) define como *habitus*, siendo este un “sistema de disposiciones duraderas y transferibles, **estructuras estructuradas**, predispuestas para funcionar como **estructuras estructurantes**, es decir, como principios generadores y organizadores de prácticas y representaciones que pueden estar objetivamente adaptadas a su fin sin suponer la búsqueda consciente de fines y el dominio expreso de las operaciones necesarias para alcanzarlos, objetivamente ‘reguladas’ y ‘regulares’ sin ser el producto de la obediencia a reglas, y, a la vez que todo esto, colectivamente orquestadas sin ser producto de la acción organizadora de un director de orquesta”.

Desde esta postura, el trabajo como estructura estructurante y estructuradora dota de sentido las prácticas colaborativas y asociativas que inciden en los procesos de desarrollo económico de cada región y que además impactan en la construcción de las identidades individuales y colectivas, así como en la división social que se visibiliza en la acumulación de ventajas y desventajas que cada persona tiene a lo largo de su curso de vida.

En México, a pesar de que la Constitución Política establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil” (CPEUM, art. 123) en la práctica existen sectores de la población con un carente reconocimiento de sus derechos laborales que erradiquen y prevengan la discriminación en los espacios de trabajo. Específicamente en materia de equidad de género se ha visibilizado a través de múltiples movimientos sociales las diversas formas de discriminación que resultan de la división sexual del trabajo, así como de los roles y estereotipos de género, mismos que provienen de la concepción sobre lo que debe ser un hombre y lo que debe ser una mujer, asignándole de manera tradicional los trabajos domésticos vinculados a la figura de maternidad y cuidados a las mujeres, mientras que a los hombres se les asocia a puestos públicos, tareas y espacios destinados a proveer el hogar, si bien, esta noción puede resultar prehistórica, aún persisten en diversos ámbitos las prácticas que derivan de la división sexual del trabajo. En consecuencia, tanto organismos internacionales como gobiernos locales han puesto en marcha diversos esfuerzos para proteger y reconocer los derechos laborales de toda la población sin distinción alguna.

Particularmente en México existe un conjunto de regulaciones para fomentar, legalizar y formalizar la equidad de género laboral, como la Norma Mexicana NMX-R025-SCFI-2015, impulsada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) sin embargo, en el escenario laboral de las organizaciones mexicanas se continúan reproduciendo y multiplicando las desigualdades sociales por razones de género, que sitúan a las mujeres y a otros sectores de la población como a la comunidad LGBTQQI en condiciones de desventaja profesional.

De acuerdo con datos de la OIT (2019), la brecha salarial de género en México es de 15.6% por lo que a la fecha las mujeres perciben en promedio un sueldo menor al de los hombres, Esta desigualdad también se refleja en los indicadores básicos de trabajo publicados por INMUJERES (2019) los cuales señalan que “en 2018, 78 de cada 100 hombres y 44 de cada 100 mujeres participaron en actividades económicas. A pesar del incremento durante las últimas décadas de la participación femenina en el trabajo remunerado, sigue siendo muy por debajo de la participación masculina debido a muchos factores como la discriminación en las prácticas de contratación, remuneración, movilidad y ascenso, las condiciones de trabajo inflexibles; la insuficiencia de servicios tales como los de guardería, así como la distribución inadecuada de las tareas familiares en el hogar, entre otros”.

Estas desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México se reflejan en el ingreso económico y en las jornadas remuneradas de cada sector, según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del segundo trimestre de 2019, se registra que los hombres trabajan percibiendo un sueldo en promedio de \$39.88 la hora con una jornada semanal de 45.8 horas, mientras las mujeres acumulan aproximadamente 37.9 horas semanales con una remuneración de \$39.38 en promedio por hora (ENOE, 2019).

Considerar cómo acumulan las mujeres estas desventajas en el ámbito laboral y cómo se suman a otras desigualdades a lo largo de su curso de vida, permite visibilizar la importancia de establecer mecanismos y políticas públicas efectivas que impulsen la equidad de género, así como los principios del llamado trabajo decente. Como señala

Jiménez (2019, 26), “persisten las desigualdades de género, a pesar de los discursos igualitarios y de algunas prácticas descritas como en búsqueda de la igualdad”, de manera que, para crear las condiciones de trabajo decente al que se aspira a través de los fundamentos que propone la OIT, es fundamental llevar de la observación y la reflexión a la construcción de un marco legislativo las necesidades de los sectores menos favorecidos en los entornos laborales, para lo cual es preciso fomentar el diálogo entre organizaciones públicas, privadas y la sociedad civil.

1.2. Convenios internacionales en materia laboral

La sociedad mundial se transforma constantemente, en ocasiones de manera tan rápida y profunda que origina fenómenos sociales inesperados que reconfiguran las prácticas no solo de grupos específicos, sino de toda la humanidad. Muestra de ello, son las transformaciones sociales, políticas, económicas y culturales que durante el año 2020 hemos atestiguando. Estas transiciones impactan en la conceptualización de acciones sociales como el trabajo, las condiciones del mismo y su significación tanto en lo público como en lo privado. Según indica Luhmann (1982), los sistemas evolucionan por sí mismos y en estas evoluciones existe un aprendizaje tanto individual como colectivo de hacia dónde van las nuevas formas colaborativas, como es el caso en la sociedad posmoderna de nuevas modalidades de trabajo como el que se desarrolla a distancia o a través de medios que en las formas tradicionales no se contemplaban.

Sin embargo, estas transformaciones en el ámbito laboral no son exclusivas de una época. Las representaciones actuales del trabajo son resultado de múltiples fenómenos y luchas encabezadas desde sindicatos y la sociedad civil organizada hasta por instituciones internacionales. Estas transiciones históricas han dado lugar a múltiples movimientos sociales, como ocurrió en la Europa de finales del S. XVIII durante la revolución industrial, que, por una parte representó un avance empresarial y científico pero que, también, modificó la dinámica en los procesos de contratación, mismos que no representaron un avance en el reconocimiento de los derechos laborales por lo que a inicios del S. XIX se conforman en el continente europeo los primeros organismos obreros

que fueron resultado de la autoorganización colectiva para mejorar las condiciones de trabajo de la comunidad obrera, esta lucha más tarde se reconocería en la constitución de la Asociación Internacional de Trabajadores, fundada en Londres en 1864.

Ya durante el S. XX y con los diversos acontecimientos bélicos, económicos, políticos, ambientales y sociales, el mundo dimensionó que compartimos el mismo espacio y todo lo que esto conlleva, incluso necesidades que se configuran de acuerdo a diversos parámetros de desigualdades en diferentes partes del orbe. Lo que quedó claro después de las Guerras Mundiales que transformaron las relaciones internacionales, es que necesitamos nuevos pactos, pero también organizaciones que los regulen y que motiven el cumplimiento de los derechos humanos establecidos en la declaración de 1948 y que orienten el sistema internacional a una sociedad de estados democráticos.

El sistema social de organizaciones, ha tenido durante los últimos siglos un gran crecimiento e impacto sobre los países que la conforman y más aún sobre la ciudadanía. La Sociedad de Naciones en 1919 y posteriormente la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1945, son un claro ejemplo de la unificación de intereses internacionales, pero también de la integración de múltiples necesidades colectivas que impactan a los actores globales. En palabras de Norberto Bobbio (1991: 201-202) esto “constituye un enorme progreso, no solamente por la universalidad del pacto [...] sino también y sobre todo por su inspiración democrática; ésta deriva tanto del reconocimiento de los derechos humanos [...] como de la creación de la institución característica de toda sociedad democrática.”

Como parte de la formación de estos organismos internacionales y en atención a las demandas colectivas, se funda en 1919 la Organización Internacional del Trabajo (OIT)² tras la finalización de la Primera Guerra Mundial. Este órgano se creó para reflejar el ideal de justicia social plasmado en el Tratado de Versalles y como continuación de la labor de la Asociación Internacional para la Protección Internacional de los trabajadores fundada en Basilea en 1901. Esta organización se fundó bajo el ideal de alcanzar la paz

² En esta investigación se exponen datos extraídos de la historia oficial de la Organización Internacional del Trabajo y de su Constitución publicados en su página web <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-es/index.htm> consultada el 28 de febrero de 2019 (cien años después de la fundación de este organismo).

internacional a través del reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras, su constitución fue resultado de la Conferencia de Paz realizada en 1919 en la que participaron en una comisión presidida por Samuel Gompers, que en aquel momento era líder del movimiento obrero en Estados Unidos, en la asamblea participaron representantes de otros ocho países: Reino Unido, Japón, Italia, Cuba, Checoslovaquia, Francia, Polonia y Bélgica.

En la Constitución de la OIT se reforzaron las propuestas de los movimientos sociales que pugnaban por el reconocimiento de derechos laborales igualitarios, en el mismo documento se señala que las acciones de la organización estarían “movidas por sentimientos de justicia y humanidad así como por el deseo de asegurar la paz permanente del mundo”, en ese sentido se crearon los primeros seis convenios internacionales en materia laboral que abordan las consideraciones en justicia social en torno a las horas de jornadas laborales, el desempleo, la edad mínima para ingresar al mercado laboral remunerado, así como las condiciones de las personas menores de edad en el trabajo nocturno de las industrias. En estos primeros tratados además se sentaron las bases de los derechos laborales de las mujeres que consideran tanto la maternidad como las jornadas de trabajo nocturno.

Desde 1920 la sede principal de la OIT se encuentra en Ginebra. Su primer presidente fue el francés Albert Thomas quien impulsó la creación de nueve convenios y diez recomendaciones en sus primeros dos años de gestión. En 1925 se fundó el primer Comité de Expertos conformado por un grupo de juristas que se encarga de supervisar la aplicación correcta de las normas del organismo internacional hasta la actualidad. A través de los años la OIT ha instalado oficinas en diferentes partes del mundo tanto para impulsar la adopción de los convenios por parte de los Estados, como para identificar las necesidades específicas de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en cada país y estimular la adaptación de los convenios que ya existen.

En la República Mexicana, la representación de la OIT es la Oficina para México y Cuba fundada en 1955 durante la presidencia de Adolfo Ruiz Cortines, el 05 de enero de ese año la OIT y el Gobierno de México representado por el entonces Secretario del Trabajo

y Previsión Social, Adolfo López Mateos, quien firmó el acuerdo de la oficina que se inauguró el 11 de mayo de 1955 para prestar asistencia técnica al gobierno federal en la adopción de los convenios internacionales en materia laboral, desde ese momento la organización con sede en la Ciudad de México ha tenido 22 directores y emite continuamente documentos sobre el estado actual de las condiciones laborales de las personas que trabajan en el país.

Desde su fundación la OIT ha sido un referente de los derechos laborales a nivel internacional. En 1946 se convirtió en agencia especializada de la ONU. Desde entonces, ha jugado un papel trascendental en la dignificación del trabajo, a través de los convenios y recomendaciones que emite a las naciones que han firmado y/o ratificado dichos acuerdos. El desempeño de esta agencia de la ONU ha sido incluso reconocido históricamente a través del Premio Nobel de la Paz que recibió en 1969.

Si bien, actualmente la equidad de género es un eje transversal en la agenda del trabajo decente promovida por la OIT, fue hasta 2004 en la Declaración final de la Conferencia Regional de Empleo del Mercado Común del Sur realizada en Argentina que se visibilizó la necesidad de incorporar la perspectiva de género en el combate a la discriminación laboral, particularmente en América Latina. El compromiso ha sido reconocido tanto por los organismos internacionales como por los gobiernos de la región.

El tema del empleo pleno y productivo para todos como estrategia para la superación de la pobreza y el reconocimiento de las mujeres como público meta de políticas desarrolladas en esa área, así como la necesidad de considerar la dimensión de género en toda esa discusión, marcó su presencia en la agenda internacional en 2005. En septiembre de ese año, durante la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en Nueva York, 150 jefes de Estado y gobierno manifestaron su compromiso con la promoción de una globalización justa y con la formulación e implementación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la generación de empleo pleno y productivo para todos, en especial para mujeres y jóvenes, articuladas a estrategias de reducción de la pobreza. Ese compromiso fue considerado como parte del esfuerzo para alcanzar el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (Abramo, 2006: 18).

Los esfuerzos por igualar las condiciones laborales de hombres y mujeres han impactado en la creación de políticas públicas locales. Sin embargo, aún queda pendiente llevar los ideales plasmados en los documentos oficiales a acciones que transformen la dinámica laboral en todos los ámbitos en los que se continúan reproduciendo desigualdades por razones de género. Tanto la OIT como Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) continúan exponiendo acciones de discriminación directa e indirecta en los espacios de trabajo, por lo que es fundamental llevar el discurso de la equidad género a documentos oficiales que comprometan a todos los sectores a realizar, pero sobre todo impulsar prácticas que erradiquen la desigualdad y exclusión en el entorno laboral en la búsqueda del *trabajo decente* para todas las personas.

1.3. Convenios de la OIT que impulsan la igualdad de género

Desde la aprobación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en 1948, se ha pugnado porque mujeres y hombres gocen de las mismas garantías sociales e individuales, sin distinción de ningún tipo. No obstante, la inequidad de género ha sido una constante que debilita este esfuerzo colectivo de una cultura de paz y desarrollo humano. Tanto los Estados como diversos organismos internacionales se han pronunciado a favor de la equidad de género en todos los ámbitos de la vida pública. Tal es el caso de la ONU, que el 18 de diciembre de 1979 publicó la carta internacional de los Derechos de la Mujer a través de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) que entró en vigor en 1981 y se ha convertido en el segundo tratado con mayor ratificación de los países miembros de la ONU. Este documento y el Comité de Expertos que supervisan su aplicación han impulsado políticas públicas que garanticen la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

En relación a estos esfuerzos en la Cuarta Conferencia sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995 se instigó a incorporar la perspectiva de género como un eje fundamental para alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres. Durante 1997 en la Resolución y Decisiones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) se

definió la perspectiva de género como “el proceso de evaluación de las consecuencias para las mujeres y los hombres de cualquier actividad planificada, inclusive las leyes, políticas o programas, en todos los sectores y a todos los niveles. Es una estrategia destinada a hacer que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, así como de los hombres, sean un elemento integrante de la elaboración, la aplicación, la supervisión y la evaluación de las políticas y los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, a fin de que las mujeres y los hombres se beneficien por igual y se impida que se perpetúe la desigualdad” (ONU Mujeres, 1997).

Cabe resaltar que, a pesar de que la perspectiva de género surge como una iniciativa para incorporar las problemáticas de las mujeres en la resolución de conflictos sociales, es necesario no sustituir el término género por el de mujeres ya que como señala Barbieri (1993:150-151) conviene “distinguir las diversas maneras en que se emplea la categoría género y el concepto de género, puesto que, la literatura existente a comienzos de los años noventa nos muestra usos unívocos de la palabra. Muchas/os autoras/es sustituyen sin más la palabra sexo por género [...] una vez que este último concepto se extiende y se pone de moda [...] Algo similar ocurre cuando la palabra género sustituye a mujeres. Joan Scott (1990) señala que es frecuente en publicaciones e investigaciones históricas hablar de ‘género e historia’, cuando en realidad son estudios de historias de mujeres [...] la categoría género es algo más y requiere de dar espacio a la búsqueda de sentido del comportamiento de varones y mujeres como seres socialmente sexuados”.

En la medida en que las políticas públicas estatales y los tratados internacionales consideren la perspectiva de género desde una visión en la que no solo se integre a las mujeres sino a todas las identidades y expresiones de género³ será posible eliminar no solo la violencia y discriminación en contra de las mujeres, sino de otros sectores de la sociedad que han sido excluidos y continúan acumulando desventajas frente al modelo neoliberal. Frente al reto que representa el alcance de la igualdad de oportunidades, la

³ El género como construcción social distingue entre lo femenino que es propio de las mujeres y lo masculino que es propio de los hombres, asociado al sexo biológico, sin embargo, las identidades de género pueden no corresponder a ninguno de estos géneros, a más de uno o a otro género. Por otra parte, las expresiones de género pueden no corresponder ni con el género ni con la identidad o con los roles asignados tradicionalmente por el sexo al nacer, de ahí la importancia de incluir en el diseño de políticas públicas con perspectiva de género, no solo la igualdad entre mujeres y hombres, sino considerar también las identidades y expresiones de género diversas, así como las orientaciones sexuales, para también reivindicar los derechos laborales de las personas LGBTIQ+.

OIT ha publicado desde su constitución cuatro convenios que promueven la equidad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, así como resoluciones anexas a estos tratados para promover prácticas libres de discriminación por motivos de género en el trabajo. En relación a estos esfuerzos la OIT ha promovido que el Programa de Trabajo Decente⁴, sea transversal para integrar la perspectiva de género en los documentos y prácticas tanto públicas como privadas de las organizaciones y de los gobiernos que ratifican los convenios.

A nivel mundial, la OIT ha adoptado seis convenios que atienden la problemática de desigualdad de género laboral, mismos que se describen a continuación con base en la información publicada en la página de internet de este organismo internacional.

Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración

Este tratado fue elaborado el 06 de junio de 1951 y adoptado el 29 de junio del mismo año. Se considera como el primero en considerar la equidad de género al promover la igualdad de remuneración entre la obra de mano masculina y la femenina, se expone en el art. 1, sección b que “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” (OIT, 1951). Llama la atención esta postura de la OIT manifestada tan solo tres años después de la promulgación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos en la que en el art. 1 se reconoce que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos”, la conciencia y ética expresada por primera vez en un convenio internacional en torno a la igualdad en el reconocimiento de derechos entre hombres y mujeres sentó un precedente que más tarde sería visible en los movimientos de la segunda ola del feminismo, la cual se enmarca a finales de la década de 1960 durante el desarrollo de movimientos sociales alrededor del mundo (Flores, 2004: 565).

⁴ Si bien, desde 2004 ya expresaba la OIT el trabajo decente como “un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (OIT, 2020) fue hasta septiembre de 2015 durante la Asamblea General de las Naciones Unidas se impulsa este programa en torno a la agenda 2030 de Desarrollo Sostenible de la ONU para “promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible” (OIT, 2020).

Es considerado como uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y el primero en considerar la igualdad entre los géneros como una base del respeto a los derechos humanos y al fomento del desarrollo económico considerando la participación laboral de las mujeres. Fue creado con la perspectiva de evitar que las mujeres sean discriminadas por su sexo/género y evitar que perciban un sueldo menor por el mismo trabajo que realiza un hombre. Sin embargo, su aplicación requiere de un conjunto de metodologías que permitan evaluar de manera objetiva la cuantificación de la remuneración por el mismo esfuerzo y el puesto laboral que se ocupa, así como políticas públicas y organizacionales dirigidas a eliminar la discriminación salarial. No obstante, el convenio no establece las bases sobre el acceso igualitario entre los sexos y géneros a oportunidades de desarrollo laboral para evitar los techos de cristal que señaló Marilyn Loden en 1978 y así evitar el límite invisible que impide crecer dentro de las organizaciones a las personas por alguna condición que les vulnere.

Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación)

En la cuadragésima segunda reunión de la OIT realizada 04 de junio de 1958 se propone la creación de este tratado que se adoptaría el 25 de junio del mismo año. Se fundamentó en la Declaración de Filadelfia de 1944 en la que OIT afirmó que todas las personas sin distinción de raza, credo o sexo tenemos los mismos derechos en la procuración del bienestar material y espiritual, por lo que debemos tener un acceso igualitario a oportunidades que promuevan el desarrollo personal en materia de seguridad económica. El convenio incorpora catorce artículos que abordan la exclusión de discriminación por motivos de raza, color, **sexo**, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social en el acceso a oportunidades de empleo, ocupación y formación profesional, por lo que se insta a las personas empleadoras y a los gobiernos locales a promover la inclusión en todas las actividades laborales, así como a proteger el trabajo de los sectores vulnerables independientemente de su sexo o carga familiar, factores que serían contemplados a mayor profundidad casi 23 años después en el Convenio 156 de la OIT.

Convenio 156. Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares

Este convenio entró en vigor el 11 de agosto de 1983, a pesar de ser emitido el 03 de junio de 1981 en la sexagésima séptima reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, Suiza. Está constituido por diecinueve artículos y se elaboró para proteger la igualdad de oportunidades, así como de condiciones laborales para las y los trabajadores que tienen hijos/as a su cargo u otro familiar que mantengan bajo su cuidado y limite sus posibilidades de desarrollo profesional y/o económico, sin importar su actividad laboral

En él se reconoce que “los problemas de los trabajadores con responsabilidades familiares son aspectos de cuestiones más amplias relativas a la familia y a la sociedad, que deberían tenerse en cuenta en las políticas nacionales” dado que “muchos de los problemas con que se enfrentan todos los trabajadores se agrava en el caso de los trabajadores con responsabilidades familiares” (OIT, 1983). La no discriminación por razones de responsabilidades familiares es un eje central de este convenio, para garantizar y fomentar la libertad de elegir empleo sin la limitación de ejercer su labor de cuidado familiar. Este tratado destaca la importancia de mejorar las condiciones de las personas trabajadoras y promover el equilibrio entre el ejercicio familiar y el profesional que fomenta el bienestar individual y social, considerando que las labores de cuidado tradicionalmente se han asignado por roles y estereotipos de género a las mujeres, lo cual representa una desventaja en el acceso a oportunidades laborales.

Convenio 183. Sobre la protección de la maternidad

El convenio que aborda la protección de la maternidad de las trabajadoras, así como la responsabilidad compartida del gobierno y de la sociedad, entró en vigor el 07 de febrero de 2002, tras la revisión que se hizo de su predecesor de 1952. En la reunión número 88 de la OIT que se llevó a cabo el 15 de junio de 2000 en Ginebra, Suiza, se examinó el escenario laboral que viven las mujeres durante el embarazo y el ejercicio de la maternidad para prevenir la discriminación por motivos de reproducción.

Dicho convenio está constituido por 21 artículos y aplica a todas las mujeres empleadas, incluso a aquellas que realizan trabajos independientes ya que según este tratado todas tienen derecho a la protección de la salud, a la licencia de maternidad, así como a la licencia de enfermedades o complicaciones producidas por el embarazo o parto; además de las prestaciones naturales de su puesto de trabajo, siempre bajo el marco de la protección del empleo y la no discriminación. En este tratado también se expone que las madres lactantes deben tener derecho y acceso a una o varias interrupciones durante la jornada laboral o una reducción diaria de la misma, sin que estas impliquen un mayor tiempo de trabajo o una penalización de su remuneración. El tratado 183 de la OIT se ha elaborado para proteger el derecho reproductivo de las mujeres, así como el ejercicio de su maternidad antes y después del embarazo, cada país miembro que ratifique este convenio tiene el compromiso de examinar la legislación sobre las condiciones de las madres trabajadoras para evaluar los tiempos de licencia materna.

Convenio 189. Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos

Este tratado a diferencia de los dos anteriores tiene una historia más corta y cercana a la fecha en que se realiza esta investigación. Entró en vigor el 05 de septiembre del 2013, dos años después de la centésima reunión de la OIT celebrada el 16 de junio de 2011 en Ginebra, Suiza. En este tratado de 27 artículos se reconoce la contribución del trabajo doméstico remunerado en la economía mundial, se elaboró en el contexto de la política de trabajo digno y justicia social que forma parte de los objetivos estratégicos internacionales planteados por Juan Somavía a finales de la década de 1990 para el logro de los Objetivos de Desarrollo del Milenio que pretendían la disminución de la pobreza para el año 2015. A través de esta norma internacional se ha visibilizado la labor de cuidado que tradicionalmente han realizado mujeres y niñas, que han sido vulneradas por las diversas desigualdades que las atraviesan y marginan su bienestar y desarrollo individual y colectivo.

En la centésima reunión de la OIT se estableció la protección efectiva de los derechos humanos y laborales de las trabajadoras y los trabajadores domésticos para garantizar su libertad de asociación y la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, así como para

abolir el trabajo infantil y eliminar la discriminación en este sector. El trabajo decente es un eje rector de este convenio para el disfrute de condiciones equitativas y una remuneración justa, incluso para trabajadoras y trabajadores migrantes. La protección del espacio y tiempos privados son también un derecho regulado en este tratado para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Además, se suscribe el derecho a la salud y al contrato específico que ampare sus garantías individuales. La protección de las trabajadoras y los trabajadores del hogar se ha puesto en marcha, a partir de este convenio para establecer un código laboral que considere esta modalidad de trabajo a nivel internacional.

Convenio 190. Sobre la violencia y el acoso

Este tratado internacional fue adoptado por la OIT el 21 de junio de 2019. Se elaboró en la centésima octava reunión celebrada en Ginebra, Suiza el 10 de junio de 2019 invocando la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como otros documentos que promueven la eliminación de todas las formas de discriminación y pactos internacionales para la protección de los derechos de las personas trabajadoras como: la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. En el convenio se expresa que para garantizar el trabajo digno es necesario garantizar espacios laborales libres de violencia y acoso, incluso cuando resulta por razón de género “Reconociendo que la violencia y el acoso por razón de género afectan de manera desproporcionada a las mujeres y las niñas, y reconociendo también que la adopción de un enfoque inclusivo e integrado que tenga en cuenta las consideraciones de género y aborde las causas subyacentes y los factores de riesgo, entre ellos los estereotipos de género, las formas múltiples e interseccionales de discriminación y el abuso de las relaciones de poder por razón de género, es indispensable para acabar con la violencia y el acoso en el mundo del trabajo” (OIT, 2020).

Las disposiciones que se establecen en todos estos convenios a propósito de la equidad de género son adoptadas y adaptadas de manera particular conforme a la regulación de

los gobiernos locales que los ratifican y así se establece en el artículo 19 de la Constitución de la OIT que “todos los Estados miembros tienen la obligación de someter los convenios y las recomendaciones al examen de las autoridades nacionales competentes dentro del plazo de un año a partir de la clausura de la reunión de la Conferencia [...] La autoridad nacional examina el convenio a la luz de su legislación y prácticas nacionales y determina si lo ratifica o no en conformidad con el procedimiento nacional” (OIT, 1999: 2).

Cuando los convenios son ratificados por un Estado miembro, éste se compromete a integrarlo a su regulación de buena fe y a someterse a la supervisión de la OIT y atender sus recomendaciones. Ratificar los convenios en materia de equidad de género no se traduce en un cambio automático de la legislación y las condiciones de las trabajadoras y los trabajadores, sin embargo, expone la preocupación del Estado por atender dicha problemática y el compromiso de transformar las prácticas de **democracia institucional**, misma que Carrillo (2019:88) define como “los recursos institucionales y normativos, como son los derechos, leyes y políticas públicas; la formulación e implementación de normas, diseño y operación de los procesos administrativos de planeación, ejecución y evaluación, o de la elaboración e instrumentos de estrategias, planes y programas, entre otras”.

De este modo queda visible que no basta con que los Estados ratifiquen los convenios internacionales orientados a la igualdad laboral entre los géneros. Tanto la OIT como observadores locales tienen la tarea de vigilar que los principios de dichos tratados se integren tanto en la legislación como en la práctica para que el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras supere el papel y el discurso y se conviertan en una práctica cultural orientada a la procuración del trabajo decente.

1.4. Trabajo decente y equidad de género en México

Desde instituciones internacionales se han impulsado diversas iniciativas para promover la equidad de género y no discriminación en el ámbito laboral. México estableció vínculo con la OIT desde el 12 de septiembre de 1931 y ha ratificado 81 convenios de los 190 impulsados por la organización, algunos de los cuales consideran la transversalidad de género⁵ como eje rector. El estado actual de la relación entre México y la OIT fue considerado exitoso por la ONU en septiembre de 2018, debido a que en ese año México ratificó el Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, completando así la ratificación de los ocho convenios fundamentales y uniéndose a los 165 países del mundo que han ratificado este tratado, de esta manera toda la región de América Latina y el Caribe ha quedado suscrita al Convenio 98 (ONU, 2018).

A lo largo de la historia de la relación entre México y la OIT el país ha ratificado 81 convenios de los 190 emitidos por la OIT: ocho de los ocho fundamentales⁶, uno de cuatro en materia de gobernanza y 72 de 178 convenios técnicos. De los cuales 64 están en vigor, nueve de los 81 han sido denunciados y cinco más abrogados. Desde su incorporación a la OIT en 1931, México ha ratificado tres de los cinco convenios que promueven la igualdad de género, en 1952 ratificó el primer tratado que atiende esta problemática, el Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración, mismo que entró en vigor el 23 de agosto de 1953. Posteriormente ratificó en 1961 el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación) que se encuentra vigente desde el 11 de septiembre de 1962. Finalmente, el 13 de diciembre de 2019 el Pleno del Senado de México aprobó por unanimidad la ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores

⁵ La OIT define la transversalidad de género como “la forma en que se incorpora la dimensión de género al conjunto de políticas que se desarrollan tanto desde los gobiernos y administraciones públicas, como desde los organismos internacionales y desde el sector privado. Se conoce también como ‘enfoque integrado de género’ y pretende asegurar que a través de las políticas públicas y privadas se promuevan los cambios estructurales necesarios para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres a largo plazo, equilibrando la posición entre ambos, y asegurando el pleno disfrute de derechos y el acceso equitativo a los recursos” (OIT, 2011: 40).

⁶ La OIT estableció a través de su Consejo de Administración que ocho de los ciento ochenta y nueve Convenios elaborados a lo largo de su historia son fundamentales para reconocer los derechos fundamentales para el trabajo decente. Los ocho convenios fundamentales de la OIT son los siguientes: Convenio 29. Sobre el trabajo forzoso (1930), Convenio 87. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), Convenio 98. Sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), Convenio 100. Sobre igualdad de remuneración (1951), Convenio 105. Sobre la abolición del trabajo forzoso (1957), Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación) (1958), Convenio 138. Sobre la edad mínima (1973) y el Convenio 182. Sobre las peores formas de trabajo infantil (1999).

domésticos, el cual ha sido ratificado hasta el momento por treinta y nueve naciones del mundo.

Esta relación dictaminada por la ONU como positiva contrasta con la brecha salarial que el Senado de la República Mexicana estimó⁷ es del 34% por el desempeño de actividades iguales entre hombres y mujeres. Este dato en relación con la ratificación del Convenio 100 sobre igualdad de remuneración que entró en vigor en México en 1953, confirma que la suscripción a los tratados no basta para llevar el discurso igualitario de los documentos internacionales a la legislación y práctica cotidiana. En ese sentido, se ha revisado en esta investigación documental cómo se han integrado los principios de equidad de género del Convenio 100 de la OIT en las leyes mexicanas y se ha identificado en un primer momento, que el principal elemento sobre la remuneración igual por el mismo el mismo trabajo realizado está considerado en el artículo 123 del Título Sexto sobre el trabajo y la previsión social de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) creado desde 1917 y reformado por última vez en 2008 y que a propósito versa en el Apartado A Fracción VII que “para el trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad”.

A pesar de que en la Carta Magna se encuentra estipulado el principio de igualdad de remuneración, no se presenta de manera explícita en la Ley Federal del Trabajo (LFT) que solo menciona en el Título Tercero sobre las condiciones del trabajo , Capítulo I Disposiciones Generales, Artículo 56 que “las condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley y deberán ser proporcionales a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta Ley”. Sin embargo, no se destaca en

⁷ Con base en el boletín publicado por el Senado de la República el 12 de febrero de 2019. Disponible en <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>

ninguna parte de la ley la importancia sobre la igualdad de remuneración establecida en el Convenio 100 de la OIT.

En atención a esta problemática el 19 de octubre de 2015 la STPS, el INMUJERES y el CONAPRED propusieron un instrumento para evaluar, prevenir y erradicar la discriminación en los centros de trabajo. El cual incorpora de manera transversal la perspectiva de género y considera como un parámetro de evaluación la igualdad de remuneración de todos los géneros por trabajo de igual valor. El proceso de certificación de esta norma que contempla diferentes aspectos de medición y prevención de las prácticas de discriminación se integra a la visión del Art. 3 del Convenio 100 de la OIT que promueve la evaluación objetiva del empleo.

Sin embargo, la necesidad de equilibrar las condiciones de remuneración entre los géneros sigue vigente en México y así se planteó en la iniciativa de reforma a la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH) en 2019 en la que se expone la urgencia de eliminar la brecha salarial entre hombres y mujeres, de la cual expusieron las Comisiones Unidas para la Igualdad de Género y la de Estudios Legislativos de las cámaras parlamentarias, se refleja en que en promedio las mujeres en México percibían un salario 77% por debajo del de los hombres, estas cifras exponen la problemática que se reproduce en los centros de trabajo del país, por lo que incluso resulta recomendable integrar los principios del Convenio 100 de la OIT en la LGIMH.

El Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) que fue ratificado por el gobierno mexicano en 1961, se encuentra incorporado en los Art. 1º, 5º y 123º de la CPEUM, así como en el Título Tercero Cap. I Art. 56 de la LFT y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015. En el primer documento destaca que en el art. 1º de la CPEUM se establecen las bases de los derechos humanos y sus garantías en el que se expresa que “queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”. Asimismo, en el art. 5º de la CPEUM se reconoce que toda

la ciudadanía tiene derecho a ejercer la profesión o trabajo que le acomode en tanto sean lícitos, sin discriminación. Finalmente, el Art. 123° se protege el derecho al trabajo decente libre de discriminación hacia la persona que lo ejerce.

Tanto este documento como la LFT y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015, reconocen, protegen y evalúan que todas las personas en el territorio mexicano tengan acceso al trabajo decente sin discriminación considerando incluso aquella que tiene elementos de género. Si bien, en la actualidad persisten los casos de discriminación laboral basadas en el género, el país cuenta con la regulación estipulada en el Convenio 111, ya que a través de la legislación actual se protege el derecho al empleo y la ocupación de manera transversal, considerando las desigualdades que puede acumular una persona trabajadora a lo largo de su curso de vida.

En ese mismo sentido la OIT adoptó el Convenio 156 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares que incorpora la perspectiva de género los trabajos de cuidados y la corresponsabilidad familiar como una tarea exclusiva que puede vulnerar la condición de trabajo de las mujeres. Este tratado no ha sido ratificado hasta el momento de esta investigación por el gobierno mexicano. Sin embargo se observan algunas aproximaciones al alcance de los fundamentos del tratado en la LFT Título Quinto sobre el trabajo de las mujeres, que establece en el Art. 164 que “las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades”. Pese a que el apartado se enfoca en la protección de los derechos laborales de las mujeres, también se consideran en este artículo las garantías que deben tener los trabajadores que participan en las labores de cuidado.

Por otra parte, contrasta que mientras el Convenio 156 de la OIT no ha sido ratificado en el Art. 40 de la LGIMH se fomenta la corresponsabilidad familiar a través de la Fracción XI que suscribe las acciones en torno a “contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconocimiento a los padres biológicos y por adopción el

derecho a un permiso y a una prestación por paternidad en términos de la Ley Federal del Trabajo”. Además, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 también se establecen parámetros de evaluación para que las organizaciones que pretenden la certificación y la conservación de la misma fomenten la corresponsabilidad familiar ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo laboral y prestaciones igualitarias a todas las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado en los hogares.

Por otra parte, contrasta que mientras el Convenio 156 de la OIT no ha sido ratificado en el Art. 40 de la LGIMH se fomenta la corresponsabilidad familiar a través de la Fracción XI que suscribe las acciones en torno a “contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares reconocimiento a los padres biológicos y por adopción el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad en términos de la Ley Federal del Trabajo”. Además, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 también se establecen parámetros de evaluación para que las organizaciones que pretenden la certificación y la conservación de la misma fomenten la corresponsabilidad familiar ofreciendo las mismas oportunidades de desarrollo laboral y prestaciones igualitarias a todas las personas trabajadoras que ejercen labores de cuidado en los hogares.

Además, se observa que el Convenio 183 de la OIT se adoptó con una perspectiva de protección a los derechos de la maternidad, por lo que aborda una problemática exclusiva de las mujeres. Este tratado tampoco ha sido ratificado por el estado mexicano. Sin embargo, los principios que se establecen en el convenio se han incorporado en la legislación de la República Mexicana a través del Título Quinto artículos 165, 166, 167, 168 y 170 de la LFT en los que se estipulan los derechos laborales de las madres durante el periodo de gestación y durante el periodo de lactancia. Así mismo, en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 se incorporan criterios para la evaluación de la regulación interna de las organizaciones aplicable a las madres trabajadoras y las condiciones del espacio de trabajo para el cuidado de sus hijos e hijas.

El Convenio 189 de la OIT que aborda las desigualdades de género sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Se considera como un tratado con perspectiva de género al considerar no solo a las mujeres que trabajan en este sector y

que representan el 94.8% de las personas trabajadoras remuneradas del hogar en el mundo, según datos de la OIT, sino también por atender las problemáticas de los hombres que trabajan en este medio. A propósito de los derechos laborales de las personas que trabajan en actividades domésticas remuneradas, en la legislación mexicana se reconocen en el Art. 123 de la CPEUM y en la Ley Federal del Trabajo Capítulo XIII en el que establecen las garantías del trabajo en este sector, así como las condiciones específicas para acceder al trabajo decente remunerado en los hogares. Este convenio se ratificó ante la OIT el 03 de julio de 2020 tras ser aprobada su adopción por el estado mexicano en diciembre de 2019, al respecto se ha ejecutado un programa piloto en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el cual está orientado a afiliar a las personas que trabajan en los hogares hogar para que accedan de manera igualitaria a servicios de seguridad social como fondo para el retiro, pensión por invalidez y vida, incapacidades, prestaciones sociales como guarderías y velatorios, así como servicios médicos, hospitalarios, farmacéuticos y de atención obstétrica.

Finalmente, el Convenio 190 de la OIT sobre la violencia y el acoso es un tratado en el que se observa de manera transversal la perspectiva de género, al reconocer explícitamente en el artículo 1 que “la expresión «violencia y acoso por razón de género» designa la violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual” (OIT, 2020), asimismo a través de los 20 artículos que conforman el tratado se exponen estrategias específicas para prevenir y erradicar estas formas de violencia. Los principios de este convenio se encuentran incorporados de manera transversal en la Ley Federal del Trabajo, así como en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

A continuación, se presenta a manera de manera comparativa el estado actual de los convenios internacionales en materia de igualdad de género y su incorporación a la legislación laboral mexicana, con base en el análisis previamente presentado en este documento.

Cuadro 1.1 Convenios internacionales en materia de igualdad de género y su incorporación a la legislación laboral mexicana

Número, nombre y año de adopción de los convenios de la OIT en materia de igualdad de género	Principios del convenio sobre la igualdad de género	Estado de la ratificación del convenio por el gobierno mexicano	Incorporación de los principios del convenio en la legislación mexicana
100. Sobre igualdad de remuneración (Adoptado en 1951)	Este es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT y promueve el principio de igualdad entre hombres y mujeres en términos de obtener la misma remuneración por un trabajo idéntico.	Ratificado el 23 de agosto de 1952, entró en vigor en el país el 23 de agosto de 1953.	<ul style="list-style-type: none"> • Art. 123° de la CPEUM Apartado A Fracción VIII • Ley Federal del Trabajo Título Tercero, Capítulo I Art. 56 • Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
Convenio 111. Sobre la discriminación (empleo y ocupación) (Adoptado en 1958)	En este convenio fundamental de la OIT se considera de manera interseccional el género, considerando otras desigualdades que se acumulan en la prestación de servicios laborales.	Ratificado el 11 de septiembre de 1961, entró en vigor en México el 11 de septiembre de 1962.	Art.1°, 5° y 123° de la CPEUM. Ley Federal del Trabajo Título Tercero, Capítulo I Art. 56 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
Convenio 156. Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (Adoptado en 1983)	Este convenio incorpora la perspectiva de género al considerar las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado no solo como una actividad que concierne a las mujeres, sino también considera el caso de los hombres que participan en esta labor.	Sin ratificación actual	Ley Federal del Trabajo Título Quinto, Art. 164 Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres Capítulo Quinto, Art. 40 Fracción XI. Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
Convenio 183. Sobre la protección de la maternidad (Adoptado en 2002)	Este convenio considera la igualdad entre hombres y mujeres en el espacio laboral al considerar los escenarios posibles de discriminación hacia las mujeres al ejercer la maternidad.	Sin ratificación actual	Ley Federal del Trabajo Título Quinto, Art. 165, 166, 167, 168 y 170 Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.
Convenio 189. Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (Adoptado en 2013)	El convenio impulsa la equidad laboral desde la perspectiva de género al promover el reconocimiento de los derechos tanto de mujeres como hombre que laboran en los hogares.	En proceso de ratificación	Art. 123° de la CPEUM Apartado A. Ley Federal del Trabajo Capítulo XIII.
Convenio 190. Sobre la violencia y el acoso (Adoptado en 2019)	Particularmente este tratado hace referencia a la perspectiva de género desde múltiples categorías de análisis y estrategias para prevenir y eliminar toda forma de acoso o violencia por razones de género.	Sin ratificación actual	Ley Federal del Trabajo (considerados de manera transversal)

Fuente: Elaboración propia con base en el archivo de la OIT, la CPEUM, la LFT, la LGIMH y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

1.5. Reflexiones del capítulo

A lo largo de este primer capítulo se ha manifestado que el trabajo es una actividad humana que por una parte dota de sentido e identidad a las personas que lo ejercen y es a través del mismo que la sociedad se desarrolla económicamente tanto en lo individual como en lo colectivo. Sin embargo, la carencia, el acceso y las oportunidades para acceder a un trabajo decente colocan en situación de vulnerabilidad a las personas que a lo largo de su curso de vida llegan a acumular diversas desigualdades como el origen socioeconómico, la edad, el sexo, el género, las preferencias sexuales, entre otras. En atención a esta problemática, tanto los gobiernos locales, como la sociedad civil organizada y los organismos internacionales han colaborado notablemente desde finales del S: XIX e inicios del S: XX para establecer mecanismos que permitan reconocer los derechos de las personas trabajadoras alrededor del mundo y fomentar acciones para evitar y erradicar las prácticas de discriminación en los espacios laborales.

El trabajo es una acción social que unifica a las personas y les permite interrelacionarse a través de objetivos comunes definidos por sí mismos o por las organizaciones en las que laboran, en ese contexto, los centros de trabajo se convierten en espacios que dotan de sentido y significado las interrelaciones personales. Desde las primeras formas de organización, el trabajo ha unificado a los individuos y se ha concebido también como la forma de solventar la economía de las sociedades. Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU) “El trabajo es el medio por el que cualquier ser humano puede satisfacer sus necesidades básicas y afirmar su identidad; la forma en la que puede sustentar a su familia y vivir una existencia conforme a la dignidad humana” (Organización de las Naciones Unidas, 2014). Esta definición expone por naturaleza un tipo de acción social que además se manifiesta en múltiples fenómenos de la vida diaria, mismos que se complejizan en tanto se multiplican los nodos de interacción entre actores. A pesar de que los manifiestos internacionales en materia de derechos laborales expresan que “toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948) en la sociedad mexicana del S. XXI, aún son

visibles múltiples problemáticas que impactan sobre la vida de las personas laboralmente activas.

Con el objetivo de resolver estos conflictos que emergen de los espacios de trabajo, la OIT fue fundada en 1919 para establecer los fundamentos internacionales de los derechos laborales con el ideal de alcanzar la paz y justicia a través del reconocimiento igualitario de todas las personas trabajadoras. Al respecto, el organismo ha creado 190 convenios internacionales, seis de los cuales consideran la igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo y en el desarrollo profesional. El primer tratado con este enfoque fue el 100 y se publicó en 1951, desde entonces se crearon el 111, 156, 183, 189 y 190 que también atienden las problemáticas que emanan de la discriminación por el sexo y género de las personas que laboran. Desde la incorporación de México a la OIT en 1931 el país solamente ha ratificado dos de estos tres convenios y se encuentra en proceso de ratificar el tercero. Sin embargo, a la luz del análisis de la legislación laboral en la República Mexicana se hace visible que no basta con adoptar el discurso igualitario y el compromiso internacional de erradicar la discriminación por sexo o género, son necesarias políticas públicas con perspectiva social que permitan visualizar los efectos y posibles escenarios de la incorporación de los principios de los tratados en las prácticas laborales, así como la urgencia de implementar mecanismos de vigilancia que eliminen y prevengan toda forma de discriminación.

Si bien, en México tanto la CPEUM como la LFT, la LGIMH y la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 reconocen en diferentes apartados los derechos laborales establecidos en los convenios internacionales creados para la igualdad entre los géneros, no se manifiestan en todos ellos de manera integral las regulaciones que amparen a las personas trabajadoras en diferentes situaciones como la brecha de remuneración que persiste entre los sexos en México. Incluso en documentos como LGIMH se establecen parámetros enfocados en el sexo de las personas y no integran la perspectiva de género al no mencionar, por ejemplo, las condiciones específicas que amparen los derechos de otros géneros.

En ese sentido, cabe señalar que debe tomarse en cuenta en la legislación que, al hacer mención del sexo y no ampliar el reconocimiento de derechos hacia los géneros, la ley se acota solamente a las diferencias biológicas y no al género como construcción social, histórica y cultural. Cabría entonces incorporar la categoría sexo-género en la construcción de estas regulaciones y de las políticas públicas, ya que el sistema actual continúa reproduciendo el esquema de desigualdades entre hombres y mujeres desde el uso del lenguaje jurídico en el que se naturaliza y se suscriben los derechos de cada persona de acuerdo a su sexo, hecho que además se hace visible en la división sexual del trabajo. Ante estas observaciones se requiere continuar analizando cómo los postulados de estos convenios internacionales atienden necesidades y problemáticas de la ciudadanía mexicana actual y cómo se están incorporando estos principios tanto en las leyes como en los centros de trabajo, ya que en tanto seamos capaces de transformar tanto nuestra legislación como nuestra cultura laboral desde una perspectiva que reconozca los derechos humanos de cada persona independientemente de su sexo y género, podremos adaptarnos a las transiciones inevitables del entorno que actualmente siguen modificando nuestra visión sobre lo que hemos conocido tradicionalmente como el mundo laboral.

Aún quedan tres convenios con perspectiva de género de la OIT pendientes de ratificación por el gobierno mexicano. Hasta el momento, algunas Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) y grupos de legislación han propuesto la ratificación de los mismos, sin embargo, el 189 es el único que ha sido ratificado recientemente. Esto en gran medida gracias al trabajo y disposición de las Cámaras legislativas, pero también debido a los esfuerzos de múltiples OSC que han impulsado su adopción en México. Para fines de observar este proceso, se ha seleccionado el estudio del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos para analizar cómo se alcanzó este objetivo por el cuál pugnaron desde 2014 diferentes personas y organizaciones en el país, en el apartado dos de esta tesis se profundiza en este tratado, así como en las condiciones de trabajo a las que se suscriben quienes laboran en este sector tradicionalmente asociado a las mujeres como resultado de los roles y estereotipos de género.

Capítulo 2. El trabajo remunerado en los hogares desde la perspectiva de género

La incorporación de las mujeres al mercado laboral mexicano tiene una larga historia a pesar de que su participación ha sido mucho mayor y más visibilizada durante las últimas décadas. En momentos de crisis económica familiar las mujeres han participado para sostener a sus familias, muy a menudo laborando de manera informal. Actualmente en México, según el INEGI, en el país laboran alrededor de 94.6 millones de personas de las cuales 49.6 millones son mujeres, lo que representa el 52.43% (ENOE, 2019). Este dato permite reconocer e identificar el valor del trabajo femenino en el desarrollo económico del país, sin embargo, este hecho no se traduce en que hombres y mujeres tengan oportunidades igualitarias en las organizaciones productivas. En ese sentido, este capítulo tiene como propósito describir la situación actual de las mujeres en el empleo específicamente de las trabajadoras del hogar en México desde la perspectiva de género, para alcanzar el segundo objetivo de este apartado que es determinar el papel de las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en la adopción de los convenios de la OIT que consideran la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

La discriminación en los centros de trabajo se presenta en diferentes formas que van desde el acceso a las organizaciones hasta el crecimiento dentro de las mismas por razones de género. En atención a esta problemática el gobierno mexicano se ha comprometido con diversos organismos internacionales para aminorar la brecha salarial y garantizar el desarrollo profesional igualitario. No obstante, México continúa siendo el segundo país miembro de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) que menos oportunidades laborales brinda a las mujeres. La agenda pública nacional e internacional en materia de respeto a los derechos humanos ha impulsado durante los últimos años la equidad de género como un eje básico para reducir las desigualdades atendiendo al principio básico de que todas las personas debemos gozar de los mismos derechos sin importar el género, sexo, preferencias sexuales, raza, clase social ni ninguna otra condición. A pesar de los múltiples esfuerzos tanto a nivel global

como local se continúan reproduciendo prácticas que vulneran las garantías individuales. En ese contexto, organizaciones públicas y sociales han elaborado propuestas, políticas públicas y documentos para erradicar las desigualdades de género que han promovido la conciencia social pero aún queda pendiente suprimir estas variadas formas de discriminación tanto en el discurso cotidiano como en las acciones individuales y colectivas.

Las desigualdades que surgen por razones de género no solo representan un problema para las mujeres, sino para toda la sociedad que forma parte de este sistema en el que se asignan roles desde el nacimiento por el origen social y el sexo con el que cada persona nace. Por ello resulta necesario analizar cómo se acumulan estas desventajas desde la perspectiva de género, a través de la cual es posible estudiar las relaciones que se establecen en los centros de trabajo entre los diferentes géneros considerando que estas desigualdades son construcciones sociales y no derivan de la “naturaleza”. Si bien, la perspectiva de género no es un enfoque exclusivo para explorar las problemáticas de las mujeres, sino que es relacional, y considera también a los hombres, en este capítulo se presenta la reflexión de la condición laboral específicamente de las mujeres en el país a partir de los mandatos, roles y estereotipos de género que vulneran su participación en los espacios laborales.

La principal contribución de este apartado es el análisis sobre la condición laboral de las personas trabajadoras del hogar en México que en su mayoría son mujeres, como resultado de la asignación de roles en las tareas domésticas y de cuidados, así como la urgencia de no solo ratificar el Convenio 189 de la OIT, que impulsa el reconocimiento de sus derechos, sino también la necesidad de transformar la cultura en la que se fundamentan las formas de contratación y los modos de interrelación en los espacios de trabajo. Además, esta investigación trata de aportar elementos para visibilizar cómo las personas trabajadoras del hogar se han auto organizado para llevar hasta las instituciones legislativas las problemáticas que se enfrentan en este sector laboral y colaborar con otras OSC para transformar tanto la legislación como la cultura en torno al trabajo doméstico remunerado.

En este capítulo se describen las condiciones actuales de las mujeres en el mercado laboral mexicano para posteriormente analizar la situación específica que viven las mujeres con empleo remunerado en los hogares, esto con la finalidad de visibilizar la importancia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT y el papel de las OSC en la adopción tanto internacional como local de los principios de este tratado. Finalmente, se presentan las reflexiones en torno al contexto actual en el que se desarrolla el trabajo doméstico en México para identificar vías de transformación social que permitan reducir las desigualdades laborales y sociales en este sector.

2.1. Género y trabajo

La incorporación de las mujeres al mercado laboral se remite al periodo de industrialización mundial del siglo XIX, cuando la operación organizacional introdujo el uso de máquinas de fabricación masiva, al tiempo en que la producción no solo requirió la fuerza y técnicas asociadas tradicionalmente a los hombres. Estos hechos aunados al periodo de guerras del siglo XX impulsaron la integración de las mujeres al campo laboral, sin que esto representará una reducción en la carga de las tareas domésticas y de cuidados asignadas culturalmente a las mujeres. En el caso particular de América Latina, durante la década de 1960, la industria comenzó a explorar nuevas alternativas del uso de mano de obra de bajo costo, sector en el que se incluía a las mujeres que necesitaban ingresos económicos con horarios flexibles para no descuidar sus hogares. Hacia inicios de 1980 las mujeres en México comenzaron a participar en la industria maquiladora con horarios flexibles, pero con sueldos muy bajos y condiciones laborales precarias, si bien, con el tiempo su situación ha mejorado y se ha incorporado también a los hombres en este sector, múltiples estudios sobre la división del trabajo en México visibilizan las desigualdades que se continúan reproduciendo en estos espacios laborales (Arango, 1997: 2-3).

En la actualidad las mujeres se han integrado en otros sectores laborales y muchas de las políticas públicas educativas son elaboradas con perspectiva de género para estimular la formación y profesionalización de las niñas y jóvenes y así promover el

acceso a mejores oportunidades laborales, hecho que se traduce en que durante 2019 el INEGI reportara con base en los resultados de la ENOE del segundo trimestre que hubiera un incremento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. Además, ellas cuentan con una preparación educativa más alta ya que mientras el 41.3% de las mujeres trabajadoras cuenta con instrucción media superior y superior el 36.5% de los hombres ha concluido esta etapa formativa. Estos datos contrastan con la brecha salarial que persiste en nuestro país, ya que como lo indicó la OIT en 2018 mientras la tasa de participación de las mujeres aumenta en los espacios laborales, el camino hacia la igualdad de género aún es largo, tal aseveración invita a reflexionar sobre la necesidad de no solo integrar y empoderar a las mujeres en los espacios de trabajo, sino reconocer los roles que desempeñan profesional y personalmente.

Sin embargo, la problemática no solo recae en las instituciones. Es parte del sistema sexo-género en el que nos encontramos inmersos, ya que desde las primeras etapas del desarrollo humano asumimos las construcciones sociales que nos indican qué es lo propio de las mujeres y de los hombres. Los roles de género son representación de las simbolizaciones y significaciones que asignamos a cada persona, a partir de la diferencia biológica, y permean todo tipo de actividades que se han visibilizado en el mundo del trabajo, inicialmente desde los movimientos feministas que han representado las demandas de este sector en cuanto a la desigualdad de condiciones laborales que resultan de los deberes asociados a cada género, ya que como señala Hernández (2016) “los comportamientos de las mujeres están cargados de un tinte tradicional, donde se les asocia a la reproducción, la crianza, la labor doméstica y el cuidado de los otros” mientras que los hombres han sido concebidos como proveedores y la base del sector productivo. Desde la perspectiva de género se ha documentado que un mandato fundamental de la masculinidad que tiene graves consecuencias sociales, es justamente que los hombres para serlo, tienen que ser los proveedores de sus hogares y esto constituye una de las fuentes más importantes de su poder (Jiménez, 2015). Este mandato se continúa reafirmando en el mundo laboral.

Sin embargo, no basta con reconocer que las desigualdades de género en el espacio laboral emanan de las construcciones culturales, se requieren política públicas que

aborden el asunto no como un problema exclusivo de las mujeres, sino desde la perspectiva de género en la que promueva la participación corresponsable de los hombres en las labores de cuidado y del hogar ya que “la incorporación de las mujeres al mercado laboral sin una real valoración de su contribución en la producción y reproducción social, y sin una redefinición de la división del trabajo al interior de los hogares ha propiciado su ubicación laboral en los sectores menos modernos y más desventajosos de la economía, así como un incremento en su carga de trabajo (doble jornada)⁸. La subordinación de las mujeres en el hogar y fuera de éste no se ha alterado de manera automática ni necesariamente en respuesta a esta incorporación femenina al trabajo” (Tepichin, 2010:34).

2.2. Situación de las mujeres en el mercado laboral mexicano

La sobrecarga de trabajo de las mujeres que resulta de los roles de género, no es el único problema que afronta esta población en los espacios laborales, ni el eje exclusivo para las políticas públicas que deben ser integrales para alcanzar la equidad y el ideal de *trabajo decente* propuesto por la OIT. La discriminación de género que se continúa reproduciendo en el acceso y mantenimiento de los empleos del sector femenino se vincula incluso con su cuerpo, que durante el embarazo y el ejercicio de la maternidad se presenta en las limitadas oportunidades para conllevar ambos papeles. La corporalidad de la mujer en los centros de trabajo se asocia incluso al deseo sexual que en muchas ocasiones se vierte en hostigamiento y acoso, condiciones que resultan no solo un tipo violencia, sino también un riesgo constante en espacios que deberían ser seguros. Estas conductas además de propiciar un clima laboral hostil se traducen en el uso de las posiciones de poder para condicionar la movilidad profesional en las organizaciones, lo cual resulta en una desigualdad que viven las personas víctimas de estas prácticas en los espacios de trabajo.

⁸ El término doble jornada se asocia a las personas trabajadoras que además de efectuar un horario laboral remunerado laboran en sus hogares para *cumplir con los deberes asignados* a sus roles familiares, en muchos casos sin ningún tipo de apoyo o remuneración. La Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares de México 2017 reportó que el tiempo dedicado al trabajo no remunerado en los hogares es mayor en el caso de las mujeres que participan con el 76.7% del tiempo requerido para estas actividades, mientras que los hombres contribuyen con 23.3%.

A propósito, señala Frías (2011:335) “El poder y el privilegio de los hombres sobre las mujeres, fruto de un esquema de organización social patriarcal, han sido considerados como elementos importantes para explicar la situación de violencia que sufren las mujeres en su trabajo. Todo parece indicar que el HAS⁹ está más relacionado con el poder que con el sexo, sobre todo en los casos de *quid pro quo*¹⁰ [...] En esta línea se sitúan las teorías de la difusión (*spill-over*), que sugieren que los hombres acosan a las mujeres porque están acostumbrados a tratar con éstas en una situación subordinada en la esfera pública y doméstica, y por lo tanto, reproducen estas actitudes y comportamientos en el ámbito laboral”. Si bien, tanto mujeres como hombres pueden ser objeto de acoso sexual y hostigamiento en los centros de trabajo, aún en la ENOE 2019, el INEGI reportó que se mantiene la tendencia de mayor abandono laboral por esta causa entre las mujeres, quienes de cada 100,000 trabajadoras el 48.5 abandonó su empleo, en tanto que, de cada 100,000 hombres fueron 40.3 los que renunciaron.

Al respecto, la OIT adoptó el 21 de junio de 2019 el Convenio 190 sobre la violencia y el acoso, este tratado que aún está pendiente por entrar en vigor considera el hostigamiento y el acoso sexual como una práctica que reduce las posibilidades de acceder al mercado laboral, permanecer en él o progresar profesionalmente, si bien, señala que toda persona puede ser víctima de estas conductas, las mujeres se encuentran particularmente vulnerables a ellas por los estereotipos de género que se reproducen en las organizaciones. En el convenio se reconoce la violencia y acoso por razón de género como una desigualdad que afecta desproporcionadamente a mujeres y niñas en el mundo, por lo que insta a los gobiernos y organizaciones empleadoras a prevenir y erradicar los factores de riesgo así como el abuso en las relaciones de poder entre los diferentes puestos de trabajo, recuperando que sin importar la posición organizacional o social todas las personas tenemos derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo y la ocupación independientemente de la actividad remunerada que se realice.

Es innegable que tanto los organismos internacionales como los gobiernos locales y las organizaciones empleadoras han reconocido la problemática y emprendido acciones para

⁹ La autora emplea las siglas HAS para hacer referencia al hostigamiento y acoso sexual laboral.

¹⁰ El término se refiere a la definición legal sobre el tipo de acoso sexual que se desarrolla en el contexto del condicionamiento de la movilidad laboral a cambio de algún intercambio sexual.

disminuir las desigualdades laborales entre los géneros. Sin embargo, la inequidad persiste y continúa reproduciéndose en los espacios de trabajo, al tiempo en que subsisten múltiples formas de discriminación implícita y explícita, si bien, tanto la brecha salarial como el acoso sexual y el hostigamiento son factores de inequidad laboral que se han visibilizado tanto en estudios como en documentos oficiales, es notorio que aún queda un largo camino por recorrer para alcanzar la equidad entre los géneros en los centros de trabajo, misma que no depende solamente de las políticas públicas que se implementen en atención a estas demandas, también se requiere un seguimiento de su aplicación y la promoción de una cultura mucho más igualitaria que permee desde los hogares hasta los espacios públicos para erradicar las prácticas menos visibilizadas que también contribuyen a esta reproducción.

2.3. Condiciones laborales de las personas con trabajo remunerado en el hogar

El trabajo del hogar remunerado representa una de las formas de participación laboral con mayores niveles de informalidad en todo el mundo. Además, constituye uno de los grupos de trabajadores más vulnerables por el carente reconocimiento de sus derechos históricamente, así como por los bajos sueldos que perciben y las extensas jornadas laborales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que en el mundo existen alrededor de 67 millones de personas con trabajo remunerado en los hogares, cifra que continúa en crecimiento. De ahí la urgencia de identificar las necesidades que persisten en las condiciones de contratación que en muchos casos quedan implícitas a través del acuerdo entre la persona empleada y quien le contrata, esta informalidad ha sido tratada por la OIT sugiriendo que el primer paso es delimitar el tipo de empleo que se suscribe en esta categoría, mismo que identifica como “el que se realiza en un domicilio particular de manera remunerada con cierta regularidad, dentro de una relación de trabajo. Esto implica que no se incluyen relaciones laborales esporádicas o únicas, sino las que se desarrollan con cierta regularidad. Dentro de las labores que se realizan se encuentran labores de limpieza, cocina, lavado y planchado, cuidado de personas, jardinería, vigilancia, chofer o cuidado de mascotas” (Cebollada, 2019: 5).

A través del Convenio 189 de la OIT se ha reconocido que las personas que trabajan en los hogares enfrentan múltiples situaciones que les vulneran e incluso violentan sus derechos humanos cuando se enfrentan a la explotación laboral o algún tipo de discriminación en su espacio de trabajo, por lo que resulta fundamental que organismos internacionales, gobiernos locales y la sociedad civil colaboren en la implementación de normas específicas para mejorar las condiciones de trabajo, comenzando por formalizar el sector, ya que de continuar invisible esta problemática se limitan las posibilidades de acceder a derechos laborales básicos como la seguridad social y se podrían seguir reproduciendo estereotipos sociales en torno a las personas que laboran remuneradamente en el hogar.

Particularmente en México el INEGI reportó que según la ENOE 2018 del segundo trimestre existen 2,227,225 personas trabajadoras en el país en los sectores primario, secundario y terciario, de las cuales 88.7% son mujeres que laboran en condiciones de vulnerabilidad y discriminación. Se identificó que tres de cuatro trabajadoras del hogar carecen de prestaciones laborales básicas como la seguridad social. El 98.5% de esta población no tiene acceso a instituciones de salud, la mayoría carece de goce de vacaciones con sueldo y no reciben aguinaldo ni tienen un contrato formal. Estas cifras expresan la tendencia feminización del sector, en el que no solo se recluta a mujeres en edad adulta, sino que incluso se reporta que el 3.5% de las personas que trabajan en el hogar tienen entre 15 y 19 años, a propósito. Indicó INMUJERES (2018: 6) que “uno de los grupos de mujeres que han sido discriminados de manera estructural y sistémica por la naturaleza de su empleo son las trabajadoras del hogar remuneradas. Las leyes nacionales permiten que laboren hasta 12 horas sin el goce de todos los derechos que pudiera tener una persona que se inserta en el mercado laboral formal, es decir, este tipo de trabajadoras lo hacen en muchas ocasiones sin seguridad social, contrato, pensiones o algún tipo de ahorro o vacaciones pagadas. La normatividad del país da cabida para que se ejerza la discriminación indirecta contra las trabajadoras del hogar remuneradas”.

A pesar de que en el trabajo doméstico remunerado han participado históricamente también los hombres, las cifras actuales exponen el fenómeno de feminización del sector, hecho que en gran medida está cargado de múltiples significaciones, entre la que destaca

la división sexual del trabajo a través de la cual se le han asignado a lo largo del tiempo tareas productivas y reproductivas específicas a cada género, esta construcción social ha fomentado en gran medida las desigualdades que son visibles entre hombres y mujeres en el entorno laboral. Tal distribución de actividades tradicional surge en un primer momento de la estructuración social que distingue entre lo privado y lo público, el primer espacio fue culturalmente asociado a las mujeres suscribiéndolas a las labores domésticas y de cuidados, siendo los hombres quienes se integraron en el espacio público bajo el rol de proveedores, sin embargo, ante las crisis económicas ha aumentado la participación laboral de las mujeres, muchas de las cuales obtienen ingresos a través de las labores domésticas y de cuidados que han aprendido y realizado a lo largo de su propio curso de vida.

No obstante, como lo señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su boletín número 2 de 2011 “el problema radica en que esta división establece relaciones jerárquicas de poder. En esta ecuación la mayoría de las mujeres quedan recluidas a la ejecución de tareas sin visibilidad ni reconocimiento social, el trabajo doméstico es un ejemplo de ello. Y como las relaciones de género conforman una matriz cultural, esta diferenciación y desvalorización del trabajo femenino, se traslada al ámbito público y del mercado laboral en el que las mujeres ocupan, en su mayoría, los empleos más precarios y peor remunerados. El círculo vicioso de la desigualdad generada por la obligatoriedad social del trabajo doméstico, particularmente de cuidado, por parte de las mujeres, explica en gran medida la ausencia de las mujeres en la política y en la toma de decisiones en general”. En esa lógica, es posible explicar la alta participación de mujeres en el trabajo doméstico remunerado como consecuencia de la división sexual del trabajo, sector en el cual se han detectado múltiples tipos de discriminación algunos de los cuales se enmascaran bajo la figura del afecto entre las trabajadoras y la persona o familia que las emplea.

A pesar de que en el art. 123 de la CPEUM y en la Ley Federal del Trabajo Capítulo XIII se establecen los principios para el reconocimiento y la protección de los derechos de las personas que trabajan en el hogar, aún no se ha especificado concretamente en la legislación mexicana todas las garantías que deberían tener quienes laboran en este

sector en comparación con otras profesiones u oficios, esta laguna da lugar a la carencia de contratos formales y por ende a extensas jornadas laborales tanto en la modalidad de entrada por salida como en la de planta¹¹, aunado a estos problemas, la alta informalidad en el sector propicia la asignación de bajas remuneraciones y la imposibilidad de acceder a seguridad social y a capacitación especializada.

El trabajo doméstico remunerado ha sido históricamente infravalorado hecho que da lugar a múltiples formas de abuso, maltrato y discriminación que coloca en situación de vulnerabilidad a las personas que trabajan en los hogares, además como expone el CONAPRED (2020:5) “el grado de vulnerabilidad es aún mayor cuando se observa que el trabajo del hogar está feminizado: nueve de cada diez trabajadores del hogar son mujeres [...] y aunque no se tienen cifras exactas, se conoce que muchas de ellas son indígenas o provienen del mundo rural. La discriminación contra ellas se comete tanto en el ámbito público como en el privado. El marco normativo de protección y garantía de derechos es insuficiente e incluso, en algunos ámbitos, inexistente para hacer efectivos sus derechos laborales precisamente por sus condiciones de trabajo, género u origen étnico”. En ese sentido, las desigualdades que acumula cada persona trabajadora del hogar se incrementa cuando no existe un marco normativo que promueva el reconocimiento de sus derechos, por lo que se requiere una regulación transversal en la que se considere incluso la falta de acceso a la información sobre los derechos laborales de este sector, además de la promoción sobre los mismos y la concientización en las y los empleadores para fomentar una cultura de no discriminación ni vulneración de los derechos fundamentales en el acceso y mantenimiento de estos empleos.

En general, las condiciones laborales de las personas trabajadoras del hogar son precarias y cuando éstas se interseccionan con las desigualdades de género como es el caso de las mujeres que trabajan en este sector y que son la mayoría, entonces los factores de vulnerabilidad y discriminación tienden a aumentar y dan lugar a diversas formas de abuso que van desde el maltrato verbal hasta el físico y sexual. Por otra parte, las trabajadoras del hogar se enfrentan al estereotipo de cuidadoras natas, por lo que en

¹¹ El CONAPRED reconoce dos modalidades populares para el ejercicio del empleo doméstico remunerado, refiriéndose al de *planta* como aquel que realizan las personas que residen en su lugar de trabajo y el al de *entrada por salida* al que se efectúa de manera eventual o por horas.

los hogares que son su espacio de trabajo se reproduce el discurso cultural sobre el perfil y actitud de servicio que se espera tengan como cualidad para mantener su empleo, tal acción representa incluso un tipo de subordinación en el que sus empleadores ejercen mayor poder, al menos simbólico, mismo que podría traducirse en múltiples formas de abuso. Todos estos factores que se acumulan a las escasas posibilidades de desarrollo profesional que se producen en otros ámbitos laborales, han relegado el papel de las trabajadoras y los trabajadores del hogar que además de contribuir en el crecimiento económico del país, su labor resulta fundamental para que otras mujeres y hombres puedan participar en otros sectores laborales, en tanto se visibilice su contribución de manera holística será posible promover acciones para disminuir y erradicar todas condiciones que vulneran su desarrollo y bienestar personal y social, de ahí la importancia de colocar en la agenda pública esta problemática y establecer políticas públicas que les amparen.

2.4. Importancia de la ratificación del Convenio 189 de la OIT

Desde que en 2011 la OIT aprobó el Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, se hizo más visible en el mundo las condiciones precarias de esta forma de trabajo. El tratado se elaboró en el marco del fomento al empleo decente como derecho fundamental para el desarrollo social y económico, en él se establecieron los principios para regular las formas de contratación y las prestaciones elementales para acceder de manera igualitaria a los beneficios que históricamente han demandado los movimientos laborales. Adicionalmente, la OIT publicó la Recomendación 201 en la que se establecen las disposiciones para el ejercicio de los principios establecidos en el Convenio 189, estos preceptos delimitan las conductas para los Estados que ratifican el tratado y las prácticas que se han de fomentar desde la legislación para que las y los empleadores garanticen las condiciones de trabajo digno y equitativo, al tiempo en que se promuevan acciones para que las personas trabajadoras del hogar comprendan sus derechos laborales.

Tanto los Convenios como las Recomendaciones emitidas por la OIT son documentos diseñados no solo por el organismo, en su elaboración participan también representantes

de los Estados Miembros, así como de los grupos de empleadores y trabajadores con la asesoría de expertas y expertos internacionales en la materia, por lo que las recomendaciones e instrumentos que emanan de ellos resultan tanto una guía como una declaración explícita sobre las tareas pendientes a nivel mundial para garantizar los derechos laborales de todas las personas. Los países que ratifican algún convenio se comprometen de buena fe a incorporar explícitamente en su regulación los principios de ese tratado, lo que en gran medida se apega a los derechos fundamentales que la mayoría de los gobiernos mundiales ha incorporado en su constitución local. A partir de que un Estado decide ratificar uno de los tratados de la OIT, transcurre en promedio un año para que entre en vigor después de haber sido firmado y a partir de ese momento se sujeta a la vigilancia de la Comisión de Expertos de la OIT.

Si bien, el compromiso que asumen los países que ratifican los Convenios y Recomendaciones de la OIT fija un precedente para transformar su regulación interna en materia laboral, hasta el momento no existe ninguna sanción en caso de incumplimiento, hecho que ha sido criticado tanto por especialistas como por representantes de movimientos laborales, ya que en sus observaciones la OIT en su carácter de organismo tripartita regulado por gobiernos, empleadores y trabajadores solo invita o insta a cada una de las partes involucradas a tomar las medidas necesarias para garantizar que los fundamentos de los tratados se integren a la regulación local para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras. En ese sentido, la ratificación de un Convenio o Recomendación no representa obligaciones extraordinarias para un Estado, es una confirmación mundial sobre la responsabilidad que tienen los gobiernos con la población que gobiernan y su deber para proteger y garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía.

Al respecto, en el Convenio 189 se establece a través de sus 27 artículos que “los Estados que se adhieran al mismo, deben adoptar medidas que garanticen la libertad de asociación sindical, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil, así como supresión de la discriminación en materia de empleo y ocupación a las trabajadoras domésticas” (OIT, 2019). Este instrumento internacional que el

gobierno mexicano ha decidido ratificar será trascendental en la medida en que sus principios logren incorporarse tanto a la legislación como a la cultura laboral del trabajo doméstico remunerado. Al respecto, existen retos para el gobierno y para la ciudadanía que requieren tanto un marco regulatorio como una constante auto observación sobre su implementación. Por otra parte, uno de los obstáculos más relevantes es el del acceso a la evaluación de las normas que se podrían llegar a implementar, ya que en un buena medida su ejecución efectiva depende de la disposición de las personas empleadoras, en otros espacios las instituciones tienen un acceso a las instalaciones y a la documentación que respalde las condiciones laborales de sus trabajadores, sin embargo, en el caso del trabajo doméstico remunerado el derecho a la privacidad de los hogares representa un desafío en la verificación del respeto a las jornadas de trabajo establecidas, el tiempo de descanso y el periodo de vacaciones.

Encontrar el balance entre los derechos de trabajadores y empleadores en la construcción de una regulación efectiva que incorpore los principios del Convenio 189, requiere de una profunda transformación social y de innovación democrática para institucionalizar los derechos de personas que han trabajado históricamente en condiciones precarias. Al respecto sugieren McCann y Murray (2011:17-30) implementar modelos de regulación flexibles en los que se incorporen tanto la normativa de la OIT como los requerimientos específicos de cada nación, de acuerdo con las necesidades particulares de trabajadores y empleadores locales, considerando de manera transversal los fundamentos para el trabajo decente. En esa lógica, cabe precisar que el gobierno mexicano en colaboración con especialistas de los organismos internacionales, instituciones autónomas del país y líderes de Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) han establecido un diálogo constante durante los últimos años para exponer la necesidad de ratificar el Convenio 189 y elaborar políticas públicas que promuevan el reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

Por su parte, la OIT ha reconocido que un gran aporte de la ratificación del Convenio 189 al trabajo decente en los hogares se visualiza cuando los gobiernos que lo adoptan son capaces de integrar en su regulación la protección de la seguridad social para las personas que trabajan en el hogar, mismas que puede garantizarse a través de la

implementación de las nueve ramas consideradas en el tratado¹² que fomentan la formalización del sector. Particularmente en México, en abril de 2019 el Instituto Mexicano del Seguro (IMSS) arrancó el Programa Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar, en atención a este principio fundamental del tratado internacional, hasta marzo de 2020 se registró la inscripción de 19,648 personas trabajadoras del hogar, de las cuales 73% son mujeres con edad promedio de 49 años, el IMSS (2020) reportó que el sueldo promedio mensual de quienes se suscribieron es de 5,176 pesos mexicanos, dato que visibiliza la baja remuneración económica en este sector de servicios.

Si bien, la decisión del gobierno mexicano de ratificar el Convenio 189 de la OIT es un paso más hacia el reconocimiento de los derechos de las personas que laboran en los hogares, aún quedan múltiples desafíos por enfrentar como la modificación de regulaciones fundamentales como la Ley Federal del Trabajo que continúa presentando lagunas jurídicas para el ejercicio pleno de los derechos laborales de este sector. La reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar requiere que este Convenio no solo sea un discurso igualitario, sino que supere el papel y logre incorporarse a la cultura de contratación de estos servicios, para esta tarea es necesario que se mantenga el diálogo entre las organizaciones gubernamentales y las de la sociedad civil que han impulsado la ratificación de este tratado.

2.5. Participación del tercer sector en México para la ratificación de los convenios internacionales con perspectiva de género

La sociedad civil organizada ha tenido un rol cada vez más visible en la atención de demandas y necesidades sociales que no son atendidas por el Estado, surgen como un auxiliar emergente con mayor potencial e impacto después del periodo de guerras mundiales, al tiempo en que también se formalizó la constitución y se reconoció el papel de las organizaciones internacionales como la ONU y la OIT. A partir de la Declaración

¹² Las nueve ramificaciones a propósito de la seguridad social que se consideran en el Convenio 189 de la OIT son: Asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, prestaciones de desempleo, prestaciones de vejez, prestaciones en caso de accidente de trabajo y de enfermedad profesional, prestaciones familiares, prestaciones de maternidad, prestaciones de invalidez y prestaciones de sobrevivientes.

Universal de los Derechos Humanos de 1948 las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) impulsaron la incorporación de los 30 artículos a las legislaciones locales y mundiales, adoptando causas específicas de poblaciones colocadas en situación de vulnerabilidad. En un primer momento fueron reconocidas como Organizaciones No Gubernamentales (ONG) entidades que no tenían fines de lucro, pero tampoco formaban parte de la estructura de gobierno, con el tiempo se ha identificado el rol de la sociedad civil organizada como un componente de equilibrio social que no se contrapone al Estado, sino que forma parte del sistema de organizaciones.

Durante la segunda mitad del S. XX cobraron notoriedad los movimientos sociales en América Latina mediante los cuales se exigía el reconocimiento de múltiples derechos para todas las personas sin ningún tipo de discriminación, a través de ellos la autoorganización social resultó cada vez más formalizada. Actualmente las OSC son reconocidas como un Tercer Sector que tiene vínculos con las organizaciones públicas y privadas y que contribuye al desarrollo social y económico de las naciones. “El tercer sector, entonces representa a esta sociedad civil organizada, en un término acuñado de la economía y se refiere al conjunto de actividades sociales que no se conducen con afán de lucro y no dependen ni del Estado ni del mercado para funcionar” (Butcher, 2014:93), en esta denominación se suscriben OSC formales e informales como movimientos sociales, cooperativas, sindicatos, grupos de voluntariado, entre otras que sean autónomas, promuevan la cooperación y tengan cierto nivel de institucionalización.

Tradicionalmente, las OSC son identificadas como auxiliares del estado por su labor asistencial que tiene una larga historia desde las primeras organizaciones comunitarias, sin embargo, el alto nivel de participación y el desarrollo del tercer sector han promovido la redefinición de su papel en la sociedad de las organizaciones, hoy se consideran incluso en el diálogo democrático y en los procesos de gobernanza y participación ciudadana, factores que amplían su posibilidad de incidencia en la construcción de políticas públicas que incorporen las necesidades de la población o causa en la que se especializan. Específicamente su contribución a los movimientos laborales es ampliamente reconocida, incluso por los organismos internacionales que cooperan de

manera dialéctica con este sector para precisar demandas sociales pendientes por atender.

Un hecho que visibiliza esta corresponsabilidad e interacción es el diálogo global de la Organización Internacional del Trabajo realizado el 6 y 7 de abril de 2017 en Ginebra y titulado *El futuro del trabajo que queremos*, donde participaron líderes del tercer sector, investigadores y representantes gubernamentales. En este foro se discutieron diversas iniciativas y reflexiones entre las que precisamente se abordó la transformación del concepto *trabajo* desde la perspectiva filosófica, económica, jurídica y sociológica en el contexto del S. XXI, pero además se precisó la importancia de mantener este diálogo entre los diferentes actores que participan en la construcción de políticas públicas para el alcance del trabajo digno. Esta representatividad que se ha puesto sobre la mesa como parte de la interacción entre sociedad civil y organismos internacionales, es una característica esencial de la democracia que es además una aspiración constante en los tratados internacionales para garantizar la protección de los derechos fundamentales, así como la participación de actores clave en los procesos de transformación social.

En México, la ciudadanía ha participado en los procesos democráticos principalmente a través del voto, sin embargo, la presencia activa de la sociedad civil organizada permitió desde finales del S. XX visibilizar la importancia de incorporar la postura del tercer sector en el diálogo y desarrollo de proyectos de bienestar social, por una parte, para fortalecer mecanismos de democracia, pero también para legitimar las acciones del Estado. En ese sentido, el Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL) expuso en 2011 que “la participación de las organizaciones de la sociedad civil en el ciclo completo de la política pública es una realidad y está reconocida no solo como una opción que los gobiernos toman o dejan, sino como una expresión de la vida democrática y también como un derecho social. Es un signo de la democracia participativa y de un gobierno efectivo. La sociedad civil ha dado muestras de su interés y capacidades para participar, dialogar y proponer en su caso, políticas públicas en los distintos campos o ámbitos en los que trabaja e influye, muchas veces en articulación con actores locales-comunitarios igualmente interesados y comprometidos con su entorno”.

Particularmente en México, el tercer sector ha incidido en la construcción de políticas públicas, en muchos casos visibilizando en un primer momento las necesidades o demandas sociales pendientes de atención por parte del Estado y de la sociedad en general. Esto no significa que todas aquellas acciones que emanan del tercer sector resulten efectivas para transformar la realidad que viven las poblaciones en situación de vulnerabilidad. Sin duda esta es la meta de muchas OSC, sin embargo, su propio desarrollo organizacional y asociativo en ocasiones no resulta suficiente para reconfigurar la legislación o la cultura en torno a las causas que representan. En el caso específico del reconocimiento de los derechos laborales, diversas OSC han abordado la problemática desde múltiples enfoques y en atención a necesidades particulares de alguna población. Cabe señalar, que el tercer sector se conforma no solo por organizaciones que nacen con una estructura formal o emergen de las observaciones hechas desde la academia o por especialistas en el tema. Algunos de estos movimientos surgen incluso mediante la autoorganización de las personas que identifican las desigualdades que les vulneran, tal es el caso del Sindicato Nacional de Trabajadores Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) que se fundó en 2015 bajo el lema “Por un trabajo digno”.

Esta fue la primera forma de organización institucional que expuso las condiciones laborales precarizadas de las trabajadoras del hogar. Establecer un sindicato resultaba un reto para el sector, debido a que pese al alto número de personas que trabajan realizando actividades domésticas remuneradas, existían obstáculos para su autoorganización como las diversas modalidades de empleo y un elemento clave para la sindicalización que es la negociación colectiva que generalmente unifica a trabajadores y trabajadoras que laboran para una sola figura de contratación (CONAPRED, 2020). A pesar ello, el sindicato sigue activo y en alianza con otras OSC de empleadores, académicos y de financiamiento han establecido un diálogo activo con las organizaciones públicas para erradicar las desigualdades laborales que vulneran el desarrollo social y económico de las personas trabajadoras del hogar. Esta manifestación de autoorganización resulta un paso fundamental tanto para que la sociedad y el gobierno visualicen la problemática y emprendan acciones efectivas de transformación social, pero también para que las trabajadoras del hogar identifiquen cuáles son los derechos

fundamentales que sus empleadores y empleadoras deben garantizar desde el momento de la contratación, si la información es poder, entonces se requieren empoderar a este sector para emprender una reconfiguración cultural profunda sobre el significado de esta forma de trabajo.

2.6. Reflexiones del capítulo

La participación de las mujeres en el mundo del trabajo ha aumentado gradualmente en tanto se ha reconocido el impacto de su incorporación al mercado laboral como una alternativa de producción, particularmente en momentos de crisis económica o de desarrollo industrial, no obstante, el ingreso a puestos de trabajo no representa una disminución de las tareas asignadas culturalmente, las domésticas. Los roles y estereotipos de género continúan reproduciéndose en la división sexual del trabajo, que por una parte implica una sobrecarga de actividades para las mujeres, que en muchos casos se traduce en una doble o triple jornada y por otro lado la discriminación laboral por razones de género reduce las posibilidades de desarrollo profesional, ya sea por el llamado techo de cristal que pone límite al crecimiento de las mujeres en las organizaciones o por la violencia que se ha identificado a través de las denuncias de hostigamiento y acoso sexual en los trabajos.

Cuando estas condiciones se interseccionan con otras desventajas como el origen socioeconómico o étnico, se acumulan desigualdades que llegan a colocar a las personas en un mayor nivel de vulnerabilidad, como es el caso de las trabajadoras del hogar quienes laboran en condiciones precarias derivadas de la significación cultural sobre las tareas que realizan, así como por el carente reconocimiento de sus derechos laborales. En ese sentido la OIT manifestó a través del Convenio 189 la necesidad de formalizar este sector y la urgencia de crear un marco que regule y ampare sus derechos, tal como ocurre con otros oficios y profesiones. En el tratado se considera que para garantizar el trabajo decente se requiere que los países que deciden ratificarlo fortalezcan el diálogo con especialistas y entidades para la asesoría en la creación o modificación de la legislación que incorpore los principios del convenio, así mismo, se fomenta la participación de los sindicatos de personas trabajadoras del hogar y organizaciones del

tercer sector para cooperar y vigilar la adopción efectiva de estos fundamentos para que las personas trabajadoras del hogar puedan acceder a trabajos dignos.

En México se aprobó la ratificación del Convenio 189 de la OIT hacia finales del 2019. Se estima que el tratado entrará en vigor aproximadamente un año después, sin embargo, esto no garantiza que el compromiso adquirido por el gobierno mexicano se refleje en la legislación laboral del país y de ahí la importancia de continuar observando la problemática desde diversos enfoques para asegurar que los derechos laborales de las trabajadoras del hogar se reivindiquen y no queden nuevamente en el olvido colectivo.

En ese sentido, las organizaciones del tercer sector fungen como observadores, pero también como una voz que coloca en la agenda pública el estado actual de la atención a esta demanda social. En esta investigación, se observa la incidencia de estas organizaciones en la adopción del Convenio 189, en el siguiente apartado se analiza el papel de las OSC de empleadas, empleadores, académicos y financieras que han participado en la ratificación del tratado a través del uso del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para analizar las acciones sociales efectivas de desarrollo organizacional y transformación social que han incidido en la innovación democrática institucional del país con el fin de identificar cuáles son los factores que han influido en que este convenio se ratifique en comparación con otros que también consideran la perspectiva de género.

Capítulo 3. Propuesta metodológica para el estudio de la participación del tercer sector en la construcción de políticas públicas en México

El empleo doméstico remunerado es uno de los trabajos más precarizados histórica y sistemáticamente a nivel mundial. El carente reconocimiento de los derechos de las personas que trabajan en los hogares ha perpetuado en gran medida la reproducción de estereotipos, así como la acumulación de desigualdades que vulneran el desarrollo y bienestar de quienes laboran en este sector. Sin embargo, la problemática ha sido visibilizada por representantes tanto del gremio como por organizaciones que han intervenido a nivel internacional para atender la urgencia de regular las condiciones del trabajo remunerado en los hogares, en atención a esta demanda se creó en 2013 el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el que se impulsan los principios del trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, mismo que fue ratificado por México en 2019.

Hasta el momento, la OIT ha adoptado seis convenios internacionales que consideran la equidad de género como uno de los ejes para garantizar la igualdad laboral¹³, a pesar de que el primero de ellos se promulgó en 1951, el gobierno mexicano ha ratificado solamente tres de ellos. Si bien, algunos de los principios de los otros tres convenios están integrados en la legislación laboral de México, no se abordan en su totalidad las múltiples condiciones que vulneran el desarrollo profesional de todos los géneros en los centros de trabajo, por lo que la ratificación de estos tratados resulta urgente en términos legislativos y simbólicos para aminorar las desigualdades que continúan acumulando las personas trabajadoras por razones de su sexo, género, identidad y/o preferencias sexuales. En ese sentido, resulta necesario analizar las acciones sociales efectivas

¹³ Los Convenios de la OIT que consideran la igualdad de género son:

1. Convenio 100 Sobre la igualdad de remuneración (1951).
2. Convenio 111 Sobre la discriminación (1958).
3. Convenio 156 Sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares (1983).
4. Convenio 183 Sobre la protección de la maternidad (2002).
5. Convenio 189 Sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2013).
6. Convenio 190 Sobre la violencia y el acoso (2019).

realizadas por las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) que han trascendido en políticas públicas para la atención de las demandas colectivas de las personas trabajadoras del hogar.

En esta investigación se estudia precisamente la incidencia del tercer sector en la democracia institucional a partir del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) propuesto por la Dra. Lucía Patricia Carrillo del Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para identificar desde los estudios organizacionales las acciones que han resultado efectivas para la transformación social. Este capítulo tiene como objetivo exponer la metodología empleada durante la investigación a través de la descripción de las fases de estudio y las categorías conceptuales, analíticas y metodológicas para explicar la intervención de las organizaciones del tercer sector en la ratificación del convenio 189 de la OIT. Este capítulo se realiza con el propósito de identificar las acciones sociales efectivas que relatan las organizaciones entrevistadas en este estudio, mismas que si bien, no son una metodología para el alcance de los objetivos colectivos, sí son una muestra del alcance que tienen las redes organizacionales y que pueden trascender en la reconfiguración del aparato institucional.

La principal contribución de este capítulo es el análisis teórico y metodológico que resulta de la observación desde las teorías de los sistemas complejos y la gestión del conocimiento integrando la perspectiva de género para examinar de manera interdisciplinaria el fenómeno que resulta de la cooperación entre las organizaciones de la sociedad civil. Este capítulo es una aproximación e invitación a continuar estudiando tanto los fenómenos sociales como a las organizaciones de manera holística, considerando que como parte de un sistema responden al entorno y a otros subsistemas con los que intercambian comunicación para el propio fortalecimiento organizacional, así como para disminuir las desigualdades que vulneran el desarrollo de las comunidades que cada OSC representa. En este capítulo se integran las características generales de la investigación, se presenta el Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento, así

como las dimensiones para el estudio de las OSC con la transversalización de la perspectiva de género.

3.1. Características generales de la investigación

Durante esta investigación se realizaron entrevistas a OSC que impulsaron la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México y que actualmente continúan interviniendo en la implementación de políticas públicas que atienden algunas de las necesidades de las personas que laboran remuneradamente en los hogares, como son el acceso a seguridad social, a la contratación formal y a la definición de las condiciones laborales tal como ocurre en otros ámbitos laborales; con el propósito de identificar en su narrativa las acciones sociales que han resultado efectivas tanto para su desarrollo organizacional como para la atención de las demandas laborales del sector que trabaja remuneradamente en los hogares. Para el estudio se estableció contacto con las organizaciones líderes del movimiento, en primera instancia se contactó al Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) de México. Sin embargo, a pesar de establecer comunicación por diferentes medios no fue posible obtener la entrevista. No obstante, a través del diálogo con otras OSC se identificó que este organismo colabora en alianza con otras organizaciones del tercer sector que accedieron a participar en la investigación.

En el estudio participaron tres organizaciones que trabajan de la mano con CACEH, se entrevistó a Nosotrxs, organización sin fines de lucro que desde antes de su constitución legal participó en acciones colectivas con Marcelina Bautista, líder de CACEH y representante de la lucha de las trabajadoras del hogar. Este movimiento político no partidista se formalizó en 2017 con el objetivo de “buscar un México más justo e igualitario mediante la exigencia colectiva de nuestros derechos y a través de la formación y la organización para hacer funcionar nuestras leyes e instituciones” (Nosotrxs, 2020). Sin embargo, el coordinador general de este movimiento, el Dr. Mauricio Merino Huerta, impulsó el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan remuneradamente en los hogares desde que presidió en México el Consejo Ciudadano del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). Nosotrxs y CACEH

mantienen un profundo vínculo interorganizacional, realizan campañas en alianza y Marcelina Bautista es una de las ciudadanas que representan la causa en el acta de fundación del movimiento político. Para este estudio participaron en las entrevistas el Coordinador General y miembro fundador de Nosotrxs, Mauricio Merino Huerta y la Coordinadora de la Causa de Trabajo digno, Andrea Santiago. Las entrevistas se realizaron en el primer semestre del 2020, recapitulando su participación en la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

En esta investigación también participó la organización sin fines de lucro Hogar Justo Hogar, que formalizó su labor en 2015, encabezada por Marcela Azuela Gómez quien colaboró con este estudio. La OSC tiene como objetivo impulsar la cultura del reconocimiento de los derechos laborales desde los hogares, se autodescriben como “una organización que busca promover los derechos humanos y la no discriminación en el hogar, asumimos que la casa y la familia son fundamentales para modelar relaciones humanas y estructuras sociales. Esto implica revisar los privilegios y las desigualdades que todos los días definen la dinámica familiar” (Hogar Justo Hogar, 2020). Desde su creación Hogar Justo Hogar ha participado de la mano de CACEH para promover relaciones laborales libres de discriminación y vulneración entre empleadores y trabajadores de los hogares. Bajo el lema “el país que queremos comienza en casa” han participado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT desde la postura de las personas empleadoras que pretenden visibilizar la problemática que se expone en el tratado internacional.

También participó en el estudio con entrevista a profundidad Alejandra Angarita Chahín, Subdirectora de Formación para el Trabajo Digno del Nacional Monte de Piedad, organización fundada en 1775 por Pedro Romero de Terreros, se considera como una modalidad de las OSC del tercer sector, al estar formalizada como una Institución de Asistencia Privada (IAP) que no tiene fines de lucro y se ha dedicado desde su constitución a otorgar préstamos prendarios y al desarrollo de programas de financiamiento social. A través de su alianza con la OIT publicó en 2019 documentos sobre la situación actual del trabajo doméstico remunerado. Mediante su programa de *Formación para trabajo digno* han apoyado financieramente los proyectos de las OSC

que impulsan el reconocimiento de los derechos laborales de las personas que trabajan en los hogares remuneradamente, así como la publicación de investigaciones que visibilicen los perfiles de empleadores y trabajadores domésticos. Colaboran “de la mano de las organizaciones de la sociedad civil y otros agentes de cambio, para contribuir a cerrar las brechas de desigualdad y el combate a la pobreza en México, mediante una inversión social centrada en el logro de resultados y el ejercicio pleno de derechos, con miras de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible” (Nacional Monte de Piedad, 2020). Esta organización funge como un actor financiero de una red de organizaciones que fomenta el diálogo tanto con la sociedad civil como con las personas tomadoras de decisiones y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El trabajo que han realizado en alianza estas organizaciones con el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) resulta en una red compuesta por distintos grupos que laboran remuneradamente en los hogares, la academia, grupos de empleadores, movimientos políticos y la propia sociedad civil que reconoce la problemática y colabora para transformar la realidad social. La importancia de estudiar el fenómeno desde la postura de diversas organizaciones radica en generar conocimiento en torno a la acumulación de ventajas que lograron establecer estas OSC mediante un movimiento unificado, con el objetivo común de la ratificación de este tratado internacional. En términos de prospectiva social, estas entrevistas también manifiestan cómo continuará realizando acciones sociales desde su posición cada OSC para enfrentar los retos y problemáticas que resulten de la aplicación de las políticas públicas que se han elaborado hasta el momento en torno a la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Si algo queda visible tras las entrevistas realizadas a cada organización, es que aún quedan muchas tareas pendientes para reivindicar la figura de las personas que trabajan en los hogares en términos de derechos laborales y de representaciones culturales que continúan reproduciéndose en el discurso cotidiano en el país, esta investigación resulta preliminar en tanto se pueda evaluar, más adelante, la efectividad de las acciones sociales que realicen estas organizaciones posteriormente al proceso de ratificación, de ahí la importancia de continuar observándolas como sistemas complejos desde el Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento que se presenta a continuación.

3.2. Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento como herramienta para el estudio de la acción social efectiva de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Los fenómenos sociales y políticos que emanan de las OSC también denominadas como organizaciones del tercer sector tienen efectos tanto a nivel organizacional como social, dado que precisamente surgen en atención a demandas colectivas. Estos hechos se analizan en esta investigación de manera holística desde la teoría de la complejidad de los sistemas organizacionales y la perspectiva de género las cuales permiten abordar el objeto de estudio de manera interseccional y multidisciplinaria. En términos del fenómeno que se estudia, esta postura ubica la intervención de las OSC en la ratificación del Convenio 189 de la OIT como una interacción dialéctica interna de las organizaciones que impulsan la incorporación de los principios del tratado en las políticas públicas mexicanas, así como una interrelación entre las organizaciones que conforman redes para la transformación social, según Carrillo (2016: 27) “la perspectiva compleja se refiere al estudio de las propiedades de la organización, en lo que respecta a su forma y función. Específicamente, esta propiedad consiste en que las partes de la organización y las relaciones entre éstas son procesos articulados de forma interdependiente; por ello, el funcionamiento de la organización es una totalidad que nos permite entenderla como un actor único. Considerando que las partes pueden ser múltiples y se encuentran inmersas y ‘anidadas’ en uno o varios niveles es posible aplicar la analogía de una organización con un sistema”.

En ese sentido, se estudia a las organizaciones del tercer sector que han participado en la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos de forma holística analizando a las organizaciones como sistemas complejos con objetivos particulares, así como su interrelación con otros subsistemas y el entorno. Reconociendo que “la organización une de forma interrelacional elementos o eventos o individuos diversos que a partir de ahí se convierten en los componentes de un todo. Asegura solidaridad y solidez relativa a estas uniones, asegura, pues, al sistema una cierta posibilidad de duración a pesar de las perturbaciones aleatorias. La organización, pues: *transforma, produce, reúne, mantiene* (Morín, 1977: 126). La interrelación que unifica a los sistemas organizacionales impulsa la creación de redes en las que a través

del diálogo se establecen metas comunes y producen un conjunto de acciones sociales para la transformación social. En el caso particular de las OSC, fomenta la comunicación entre organismos que en primera instancia podrían resultar ajenos a demandas específicas tal como ocurre con las organizaciones estudiadas en esta investigación, que se posicionan desde espacios y agendas diferentes, pero que mantienen un discurso en torno al reconocimiento de los derechos laborales.

El Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) fue propuesto por la Dra. Lucía Patricia Carrillo para observar a la sociedad desde su estructura organizacional, entendiendo que cada organización participa en el sistema como actor único que interactúa con los demás, incidiendo y transformando incluso la acción de otro sistema. De ahí, que denomine de modo analítico al sistema general como la Sociedad de las Organizaciones (SO), por lo cual, el MoCGC resulta pertinente para el estudio de cualquier tipo de organización. Para fines de esta investigación, se analizan únicamente las acciones de las OSC, observando sus interrelaciones con organizaciones públicas, sociales y organismos internacionales, para identificar la efectividad de sus acciones sociales en el impulso a la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Partiendo de la propuesta teórica y metodológica de Carrillo, se describen a continuación, las categorías de análisis que se emplean para el estudio de las OSC que participaron en este estudio. En un primer momento, se introduce en el MoCGC el concepto de Acción Social Efectiva, distinguiendo la “acción como una capacidad cognitiva del individuo para actuar, y la acción social como una manifestación explícita de conocimiento individual en un contexto construido socialmente. El conocimiento construido por los individuos se aborda en el dominio de las organizaciones y expone la trascendencia de valorar el efecto del conocimiento significativo y compartido en una organización, que proponemos denominar acción social efectiva (ASE) en términos de su efectividad para incidir en los procesos de transformación social” (Carrillo, 2019: 60).

Desde esta postura se identifican cuáles han sido las Acciones Sociales Efectivas (ASE) que desde el tercer sector impulsaron la ratificación del Convenio 189 de la OIT, así como el efecto en su propio Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA), que es resultado del conjunto de ASE que realizan estas mismas organizaciones para su propia

sustentabilidad y permanencia en el entorno de la SO, así como su capacidad para dar atención a las demandas de personas que han sido colocadas en situación de vulnerabilidad por el sistema y sus subsistemas políticos, económicos y sociales. En el caso específico de las OSC que han sido creadas o que se suscriben a la necesidad de reconocer los derechos de las personas que trabajan en los hogares, resulta imprescindible analizar su propio desarrollo organizacional para analizar si tienen la sustentabilidad para continuar ejerciendo acciones sociales que resulten efectivas tanto para su fortalecimiento como para impulsar políticas públicas con prospectiva social que incidan en las condiciones laborales de las personas que laboran de manera remunerada en los hogares.

Con fundamento en la categoría analítica de la acción social se identifican en la investigación aquellas que influyen en el DOA, definidas como Acción Social Efectiva de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO) para distinguirlas de la Acción Social Efectiva de Transformación Social (ASE-FO) que impacta precisamente en la reconfiguración de las dinámicas colectivas. Para fines del diseño metodológico se realizaron entrevistas semiestructuradas presenciales a integrantes de OSC que participaron en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT en México para identificar en su narrativa las ASE-FO y las ASE-TS a través de las cuales lograron visibilizar la carencia de los derechos laborales de las personas trabajadoras de los hogares e incidir en la creación de políticas públicas en México, de tal manera que “el resultado interpretativo de los discursos analizados pueda expresarse como transmisión de información acerca de las actividades realizadas ante un problema o exponer lo que se ‘necesitaría hacer’. Lo cual, lleva a las OSC a replicar las mismas actividades ante problemas similares y plantea la utilidad de construir conocimiento para explicar un problema y para explicar cómo construir la solución al problema” (Carrillo, 2019: 75).

Si bien, el análisis de las ASE a través del discurso permite construir conocimiento en torno al abordaje de problemáticas sociales desde el tercer sector, esta investigación no está orientada a emitir alguna metodología o guía de efectividad que resulte en una ruta segura que deban seguir puntualmente otras organizaciones que tienen como objetivo transformar las condiciones laborales de otras poblaciones que se encuentran en

situación de vulnerabilidad. Ya que como se mencionó anteriormente, desde la perspectiva de los sistemas complejos, cada organización participa en el sistema como un actor único, mismo que a lo largo de su propio curso de vida organizacional acumula diferentes ventajas y desventajas, así como capital social, económico, político y simbólico específico, el cual dentro del MoCGC se considera como Patrimonio TISA¹⁴ y que son los recursos particulares con los que cuenta cada organización para fortalecerse e incidir en el sistema social; por lo que el conocimiento que resulta de las experiencias de las organizaciones que participaron en la ratificación del Convenio 189 de la OIT, no es una metodología de ASE. Sin embargo, permite a otras organizaciones autoevaluar su desempeño y capital organizacional para autoaprender y reconfigurar sus prácticas con la aspiración de incidir en la ratificación de otros tratados internacionales que también consideran la perspectiva de género y que hasta el momento no han sido ratificados por el gobierno mexicano ni considerados en las políticas públicas y la legislación laboral del país.

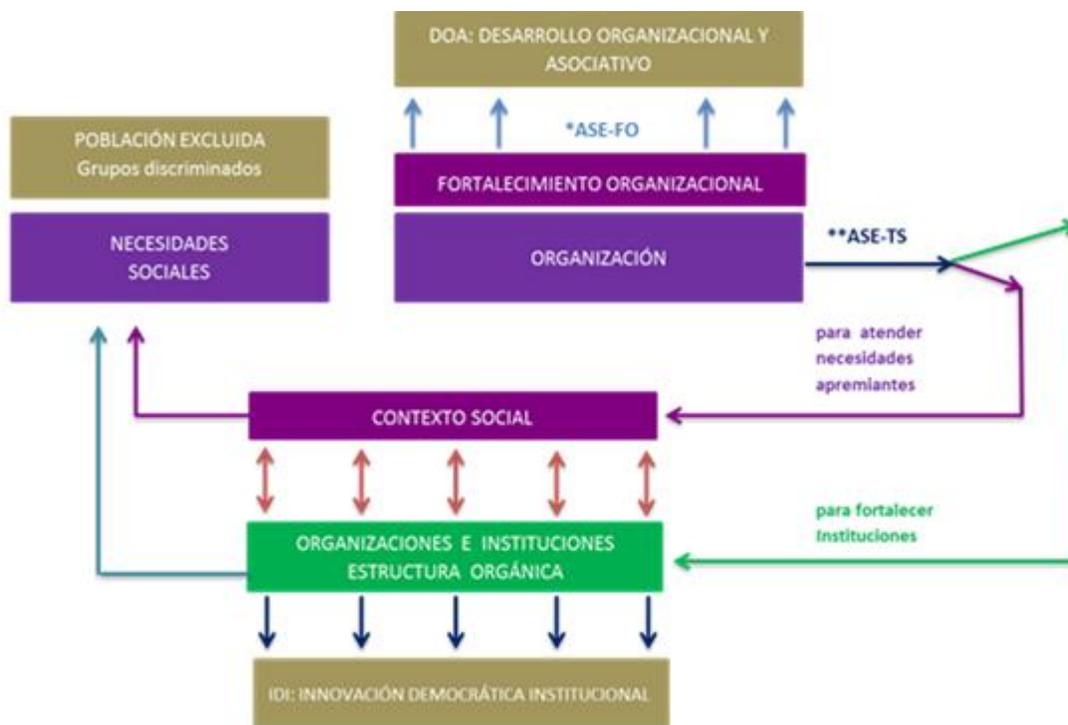
Si bien, muchas de OSC tienen como objetivo incidir en la creación de un marco regulatorio que amparen y garantice los derechos laborales de poblaciones vulnerables, no todas logran establecer un diálogo con las personas tomadoras de decisiones legislativas a pesar de que consiguen a través de las ASE-TS implementar programas o transformar dinámicas a nivel social y cultural para disminuir las desigualdades de los grupos que representan y atienden. De ahí la importancia de abordar la ASE desde la gestión del conocimiento, para que a través de la experiencia de las OSC que logran incidir en la creación de políticas públicas sirva como precedente del alcance que tiene el tercer sector en la reconfiguración de las prácticas colectivas desde el aparato legislativo. En términos del MoCGC se denomina como Innovación Democrática Institucional (IDI) a esta incidencia política que logran algunas organizaciones en términos de reconocimiento de derechos, formulación o diseño de leyes, políticas

¹⁴ Carrillo (2019: 100) precisa en el MoCGC el patrimonio TISA (capital tangible, intelectual, social y ASE) como los recursos organizacionales que describe de la siguiente manera: "El patrimonio o capital tangible consta de todos los recursos muebles, inmuebles o financieros. El intangible se refiere a todo tipo de conocimiento o información referida a la organización que ha sido explícita en alguna representación formal que pertenece a la organización y tiene algún valor contable, por ejemplo, patentes, libros, manuales de procedimientos, protocolos de actuación, entre otros. El patrimonio o capital social se refiere a toda forma de colaboración social que facilita la efectividad de las organizaciones que interactúan, se basa en la confianza, el afecto y las normas claras y bien definidas, y, el patrimonio de ASE corresponde a conocimiento manifiesto en un proceso que sucedió en el pasado, corresponde a todo aprendizaje y conocimiento exitoso que ha fomentado la efectividad de la organización".

públicas, normas o instrumentación de planes o programas de desarrollo social, así como “aquellos recursos institucionalizados para el ejercicio de procesos democráticos emanados de la participación social de la sociedad civil” (Carrillo, 2016 :17).

A continuación, se presenta de manera gráfica el Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC), así como las categorías analíticas y conceptuales mediante las cuales se estudia la participación de la sociedad civil organizada en México para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Figura 1. Contexto de la Sociedad de las Organizaciones



*ASE-FO: Acción Social Efectiva para el Fortalecimiento Organizacional

** ASE-TS: Acción Social Efectiva para la Transformación Social

Fuente: Carrillo (2019). *El estudio de la acción social efectiva de las organizaciones. El caso de organizaciones de la sociedad civil en México*. UNAM

El MoCGC se emplea en esta investigación para sistematizar las ASE de las OSC que participaron en la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México, así como para describir las relaciones de interdependencia entre las mismas que establecen nodos de

una red que ha resultado en Innovación Democrática Institucional (IDI) en el país. Resulta pertinente el uso de este modelo teórico-metodológico para aproximarse al conocimiento generado a partir de la experiencia de estas OSC, de tal manera, en que puedan exponerse nuevas formas de intervenir en la realidad social y transformar el marco regulatorio en torno a las problemáticas de desigualdades de género que son abordadas en otros tratados internacionales en materia laboral y que hasta el momento no han sido ratificados por el gobierno mexicano.

3.3. Dimensiones para el estudio de las Organizaciones de la Sociedad Civil

Como se ha explicado hasta el momento, mediante el Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) se observa a la sociedad como un sistema en el que se interrelacionan las organizaciones sociales, públicas y privadas a través de la acción social que impacta en el entorno y fundamentalmente en la vida de las personas que lo conforman. Desde la teoría de los sistemas complejos resulta necesario estudiar a las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) en su interacción con otros sectores para comprender el alcance y efectividad de su intervención en el contexto social. Con el uso de este modelo teórico-metodológico es posible analizar las ASE de las organizaciones de manera sistemática por medio de cinco dimensiones interdependientes que se presentan a continuación:

Tabla 3.1. Dimensiones del MoCGC

<i>Dimensiones para el análisis de organizaciones</i>	
Dimensión	Descripción simplificada
D1. Conceptual	Conceptualizar las ASE para establecer formas de representación.
D2. Analítica	Criterios para clasificar y valorar las ASE.
D3. Metodológica	1er. nivel: Recolección y sistematización
	2do. nivel: Modelo de la estructura y el funcionamiento de la organización. Construir: a) Sistema de indicadores. b) Sistema tecnológico.
	3er. nivel: Probar el modelo.
D4. Estratégica	Crear, valorar y comunicar ASE.
D5. Interactiva	Instrumentar el contexto organizacional, presencial o virtual, es deseable sobre una plataforma tecnológica.

Fuente: Carrillo (2016)

La dimensión conceptual corresponde al conocimiento que se aborda en cada caso de estudio en el que se emplea el MoCGC, particularmente en esta investigación hace referencia al conocimiento que resulta de la sistematización y análisis de la experiencia de las OSC que participaron en la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Esta categoría “sirve para construir, valorar, evaluar y comunicar procesos organizacionales que redunden en el DOA, en la IDI y en el desarrollo social. Para evaluar y mejorar el desempeño de las organizaciones y, sobre todo, para intensificar la capacidad organizacional de incidir en la transformación social” (Carrillo, 2019: 94). Mediante la categoría analítica se identifican en esta investigación las ASE que fueron clave, según el relato de las organizaciones entrevistadas, para visibilizar la problemática de las personas trabajadoras del hogar, así como la urgencia de ratificar un convenio internacional que compromete al gobierno mexicano a modelar el aparato legislativo que ampare los derechos laborales de este sector. El propósito de este análisis no es que otras OSC empleen este conocimiento generado para seguir puntualmente las acciones sociales que resultaron efectivas para el fortalecimiento de las organizaciones que se estudian en esta tesis, sino que este conocimiento impulse su propia autoevaluación para mejorar sus prácticas e incidir en la transformación social.

La dimensión analítica corresponde a la clasificación de las ASE que se identifican en la narrativa de las organizaciones entrevistadas. El análisis de la efectividad de estos procesos se realiza en relación con los objetivos que plantearon las OSC tanto para su fortalecimiento organizacional como para la transformación social, resulta “útil documentarlos porque aquellos procesos exitosos se convierten en procesos estratégicos” (Carrillo, 2019: 64) para las OSC estudiadas y para aquellas que autoevalúen sus prácticas con el conocimiento generado en esta investigación. Por otra parte, mediante la dimensión metodológica se analizan e interpretan las ASE identificadas en tres niveles, el primero de ellos consiste en recolectar y sistematizar la información para precisar si los objetivos establecidos son coherentes con el el objeto social de las OSC y a partir de ahí establecer en el nivel dos el modelo conceptual de la estructura de estas organizaciones como red que ha colaborado para la ratificación del Convenio 189 de la OIT que se esquematiza con base en la Figura 1 presentada en este capítulo; en el nivel tres se verifica la utilidad del modelo en la generación de conocimiento y en la evaluación de la incidencia de estas organizaciones en el contexto social.

A través de la dimensión estratégica se analiza el funcionamiento de la actuación colaborativa de las OSC entrevistadas para “crear, valorar, evaluar y comunicar todo conocimiento organizacional” (Carrillo, 2019: 96) que pueda resultar útil para la elaboración de estrategias que fortalezcan la ASE del movimiento a favor de las personas trabajadoras del hogar y para otras organizaciones que impulsen la ratificación de los convenios expuestos en esta investigación, o bien, para aquellas OSC que pretenden incidir en la construcción de políticas públicas en el país. Finalmente, la dimensión interactiva consiste en interrelacionar las otras cuatro dimensiones ya sea de manera manual, como se realiza en esta investigación, o mediante el uso de una plataforma digital que integra el análisis y conocimiento generado en un espacio virtual, al que se puede acceder para el estudio de otras organizaciones y que permite continuar evaluando ASE a lo largo del curso de vida de las OSC o movimientos observados.¹⁵

¹⁵ Actualmente el Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento se ha empleado para el estudio de OSC en México y algunos países de Latinoamérica. Las investigaciones y el conocimiento generado a partir de la Red de Acción Social Efectiva se encuentran disponibles en el sitio <http://ase.unam.mx/>

Estas cinco dimensiones se interrelacionan en todo el proceso de investigación, a través de tres componentes analíticos fundamentales: Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA), Innovación Democrática Institucional (IDI) y grupos de población con carencias y necesidades sociales. La razón por la cual resulta útil, para los fines de este estudio, observar de manera holística y multidisciplinaria la participación de la OSC en la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México. A partir de esta propuesta metodológica se elaboraron categorías analíticas considerando el tipo de ASE que desarrollaron las OSC de manera individual y colectiva para su fortalecimiento organizacional y para la transformación social, identificando cómo incidieron en la atención de las demandas de las personas trabajadoras del hogar, en la formalización del movimiento y en el marco legislativo laboral mexicano. En la siguiente tabla se exponen estas categorías que son observadas desde la perspectiva de género que permite no solo analizar la participación de las organizaciones en el espacio social, sino también la relación entre mujeres y hombres, en este caso en el ámbito laboral, así como la interacción de las personas y organizaciones en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT.

TABLA 3.2. Categorías de análisis de las Acciones Sociales Efectivas

	Tipo de Acción social Efectiva (ASE)	Componente analítico	Criterios de análisis
Perspectiva de género	Acciones Sociales Efectivas de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO).	Grupos de población con carencias y necesidades sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Población objetivo. • Objetivos organizacionales. • Capacidad de autoorganización. • Definición de la demanda colectiva.
		Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA).	<ul style="list-style-type: none"> • Trayectoria organizacional. • Acumulación de capitales (político, social y de ASE) • Redes de colaboración. • Patrimonio TISA
	Acciones Sociales Efectivas de Transformación Social (ASE-TS).	Innovación Democrática Institucional (IDI).	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilización de la problemática. • Participación en procesos de democracia institucional. • Prospectiva social.

Fuente: Elaboración propia

3.4. Aplicación del MoCGC en el estudio de las OSC que fomentan la equidad de género

El MoCGC se ha propuesto para el estudio de las organizaciones como sistemas complejos, en el que cada organización tiene sus propias dinámicas de funcionamiento y se interrelaciona con otros sistemas a nivel simbólico, comunicativo y cultural. Uno de los sistemas que permea a la Sociedad de las Organizaciones (SO) es el de sexo-género, ya que como se describió en el capítulo dos de este documento, de tal sistema se desprenden múltiples desigualdades que no solamente vulneran a las poblaciones externas que atienden las OSC, sino también a las que participan en el ejercicio de sus ASE. En ese sentido, cabe analizar en la narrativa de las personas de las OSC entrevistadas, cómo incorporan la perspectiva de género en su interacción con el entorno y en su propia estructura y prácticas organizacionales, para observar si el discurso sobre la igualdad de género con el que se manifiestan a favor del reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar es coherente con su desempeño interno.

En un primer momento, las organizaciones de la sociedad civil emergen como auxiliares del Estado para atender demandas colectivas que el gobierno no alcanza a cubrir o que no ha visibilizado en sus programas de desarrollo social ni en el diseño de políticas públicas o leyes que disminuyan las desigualdades de poblaciones colocadas en situación de vulnerabilidad por el mismo sistema social. El tercer sector se ha vinculado con estos grupos vulnerados o desamparados y se ha caracterizado por visibilizar problemáticas que perpetúan un sistema con profundas desigualdades sociales. De manera recurrente, aparecen entre las causas que representan las OSC labores de cuidados que tradicionalmente se han vinculado a las mujeres por los estereotipos de género, de ahí que no resulte extraño que en la práctica se identifique la alta participación de las mujeres en este sector ya sea a través de labores de voluntariado o remuneradas.

Al respecto Angoitia y Girado (2015:55) afirman que “las organizaciones de la sociedad civil colocaron en la agenda pública, mucho antes que el Estado, políticas públicas para combatir problemas ligados con la atención a la violencia intrafamiliar, a los temas del

consumo de drogas, de la discapacidad o de la migración, por ejemplo. Así mismo, atendieron a poblaciones vulnerables como: a los ancianos, a los niños de la calle, a los desocupados y a los enfermos. Estos trabajos están muy vinculados con la atención que se les otorgaba dentro de las mismas familias y, sobre todo, estas actividades eran realizadas, principalmente, por las mujeres”. Se estima que actualmente en México existen aproximadamente 45,766 OSC registradas (CEMEFI, 2020) y según la última Cuenta Satélite de las Instituciones Sin Fines de Lucro de México publicada en 2013 por el INEGI se registró que en ellas colaboran 3,025,366 personas de las cuales el 24% trabaja de manera remunerada, de este porcentaje el 50.2% son mujeres, estas cifras son una aproximación al fenómeno descrito como feminización del tercer sector a través del cual se expone la alta participación de las mujeres en relación a la ocupación en actividades estigmatizadas tradicionalmente como femeninas y la aparente flexibilidad para participar en el mercado laboral y continuar ejerciendo las labores de cuidado asignadas social y familiarmente en sus propios hogares.

Desde esta perspectiva “el Tercer Sector no está demostrando ser un contexto favorable para una integración por *igual* de las mujeres, ni un mercado de trabajo humanizado, es decir, alejado de las normas de empleo capitalista. Hay iniciativas, hay sensibilización, hay un discurso y una actuación en contra de las situaciones de desigualdad, injusticia, discriminación, etc. de los otros. Sin embargo, se echa en falta un esfuerzo decisivo que comience por mirar hacia dentro, hacia las propias organizaciones y sus protagonistas, exigiendo con contundencia en el cumplimiento *en casa* de las actitudes y valores que se pregonan” (Piñón, 2011: 35). Resulta entonces necesario analizar de manera transversal la perspectiva de género en la narrativa de las OSC que consideran en su objeto social la equidad de género en los centros de trabajo, para verificar que el discurso igualitario se exprese también en sus ASE-FO.

Por otra parte, en esta investigación se añade la perspectiva de género en la instrumentación del MoCGC para mantener el diálogo interdisciplinario desde la teoría de la gestión de conocimiento y el enfoque especializado en la problemática estudiada, con el objetivo de que esta dialéctica resulte en conocimiento generado a través de miradas

auto referentes que den una explicación integral del panorama actual en torno a la participación del tercer sector en México para la ratificación de los tratado internacionales en materia laboral con perspectiva de género y la integración de sus principios a nuestra legislación. Desde esta mirada interdisciplinaria se observa a las OSC en su interrelación con el suprasistema denominado en el MoCGC como Sociedad de las Organizaciones, así como la coherencia entre sus ASE-TS y las ASE-FO (Carrillo, 2016: 30-32) para analizar de manera crítica y reflexiva el papel de las OSC en los procesos de democracia institucional en el país, así como la trascendencia de que permanezcan en el sistema social como agente auxiliar del Estado.

3.5. Reflexiones del capítulo

El modelo teórico-metodológico expuesto ha permitido construir las categorías analíticas de esta investigación desde la teoría de la gestión del conocimiento y la complejidad de los sistemas organizacionales para identificar el papel de las organizaciones del tercer sector en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT con el propósito de compartir el conocimiento que resulta de la experiencia de estas organizaciones para el autoaprendizaje de la sociedad civil organizada. Se ha considerado pertinente integrar la perspectiva de género en el análisis de las categorías y los criterios presentados para precisar la coherencia entre el discurso público y privado de estas organizaciones.

La instrumentación del MoCGC se fundamenta en este diálogo interdisciplinario que permite observar a las organizaciones en su interrelación con el entorno, así como el efecto de sus ASE en el sistema social y en la vida de las personas que lo conforman. Si bien, este modelo se ha empleado para el estudio de las organizaciones, en esta investigación se propone no solo observarlas desde su función como parte de un todo, sino como organismos compuestos por personas que se identifican con las causas que estas organizaciones representan, pero que también son susceptibles a los cambios impulsados desde este sector, ya que precisamente los Convenios Internacionales en materia laboral que se han descrito hasta el momento son elaborados para impulsar espacios de trabajo igualitarios en todos los sectores productivos, incluidas las OSC que tienen un doble rol, en tanto defienden y procuran los derechos de trabajadoras y

trabajadores al tiempo en que también se colocan en el papel de empleadoras; de ahí la importancia de manera una mirada holística en el análisis de estos criterios.

En el siguiente apartado se presenta la instrumentación del MoCGC a través de las cinco dimensiones descritas en este capítulo, así como la esquematización del modelo y el análisis que resulta de las entrevistas realizadas, con la finalidad de visibilizar formas y vías de incidencia del tercer sector en la construcción de políticas públicas que atiendan los principios de tratados internacionales con perspectiva de género, elaborados para prevenir y erradicar las múltiples expresiones de desigualdad en los centros de trabajo. A través de la presentación de los resultados de esta investigación, se pretende continuar generando conocimiento sobre el impacto que tiene la acción social autoorganizada para transformar la realidad mediante la capacidad de agencia que se ejerce en colectividad.

Capítulo 4. Análisis de la Acción Social Efectiva de las OSC que impulsaron la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México

Desde la teoría de los sistemas complejos se observa la interacción y cooperación entre las organizaciones del tercer sector como una red mediante la cual, los elementos que conforman el sistema se autoorganizan a través del intercambio de información. Las relaciones que establecen las Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) a lo largo de su curso de vida organizacional les permite acumular capital social, político y simbólico que fortalece su desarrollo y capacidad de transformación social. De manera individual las organizaciones colocan en la agenda pública problemáticas colectivas y como auxiliares del Estado han intervenido para atender necesidades de poblaciones colocadas en situación de vulnerabilidad. Sin embargo, es relevante considerar los vínculos que generan con otros subsistemas de la Sociedad de las Organizaciones (SO) para identificar cómo algunas de ellas logran reconfigurar prácticas sociales y la regulación en torno a estos problemas. Particularmente, en el caso de los tratados internacionales en materia laboral con perspectiva de género resulta trascendental observar la participación del tercer sector en la construcción de políticas públicas para sistematizar el conocimiento que resulta de la experiencia de las OSC que han incidido en estos procesos. Resulta entonces necesario observar las Acciones Sociales Efectivas (ASE) de las organizaciones que participaron en la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) dado que el gobierno no había ratificado ningún otro tratado con perspectiva de género desde la aprobación del Convenio 111 en 1961.

En esta investigación se analiza el fenómeno mediante la instrumentación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) para sistematizar la experiencia de estas organizaciones. Se integra la perspectiva de género con el objetivo de identificar si el posicionamiento de las OSC es coherente tanto en el discurso público como en sus prácticas institucionales, debido a que en un primer momento, se identifica la alta participación de las mujeres en la defensoría de los derechos de las personas que

trabajan remuneradamente en los hogares desde su postura como empleadas y empleadoras. En este capítulo se presenta el estudio de las categorías descritas en la sección anterior para observar las ASE de desarrollo organizacional y transformación social de manera individual y a través de la red que han establecido las organizaciones para la ratificación del Convenio 189 de la OIT, mediante el análisis de las entrevistas semiestructuradas que se realizó a tres organizaciones del tercer sector durante el periodo de 2019 a 2020 en la Ciudad de México.

La contribución de este apartado es el conocimiento que se genera a través de la sistematización de las experiencias narradas por las OSC entrevistadas, con el objetivo de evaluar la efectividad de las acciones sociales de las organizaciones que participaron en la ratificación del Convenio 189 de la OIT en México mediante la instrumentación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para determinar la trayectoria de la intervención de las OSC en el proceso de construcción de políticas públicas en materia laboral con perspectiva de género. En el capítulo se presenta el proceso de investigación, así como las fases en las que se desarrolló, se expone la formulación de las categorías de análisis y el instrumento para las entrevistas. Por otra parte, se explica la instrumentación del MoCGC y la representación gráfica de la adaptación al fenómeno estudiado que explica los resultados de la investigación; finalmente se da cuenta de las ASE que resultaron trascendentes en la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Frente a lo anterior se despliegan las conclusiones tanto de red estudiada como de la utilidad del MoCGC en la observación de los sistemas organizacionales, particularmente analizando la cooperación en el tercer sector mexicano como una vía de la sociedad civil para transformar el marco regulatorio de múltiples problemáticas de género que continúan vulnerando el desarrollo social e individual.

4.1. Formulación del proceso de investigación

La presente investigación se realizó en dos fases, la primera expuesta en el capítulo uno de estas tesis, fue de carácter documental y comparativo, a través de su implementación se identificaron los convenios adoptados hasta el momento por la OIT y que el mismo organismo considera fueron elaborados con perspectiva de género, característica que se

evalúo al tiempo en que se compararon los principios de cada tratado con el marco regulatorio laboral mexicano. A partir de este análisis se seleccionó el estudio del Convenio 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, por ser el último de este listado en ser ratificado. Mediante la observación del proceso de ratificación de este tratado se reconoció la alta participación de organizaciones del tercer sector en la colocación de la problemática en la agenda pública, de ahí que se precisará abordar en la segunda fase la intervención de estas organizaciones en la construcción de políticas públicas en materia laboral con perspectiva de género en México.

Para el estudio se entrevistó a tres organizaciones que han colaborado en red con el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) y el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO). Para conocer la postura y experiencia de las personas empleadoras que participaron en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT se entrevistó a Marcela Azuela Gómez, Coordinadora del colectivo Hogar Justo Hogar. Por otra parte, se incluyó en la investigación a Nosotrxs, movimiento político no partidista en el que también interviene Marcelina Bautista representante de CACEH; en el diálogo colaboraron Mauricio Merino Huerta Coordinador General de Nosotrxs y Andrea Santiago Coordinadora de la causa de Trabajo digno. Finalmente, se incorpora el punto de vista del Nacional Monte de Piedad con la entrevista realizada a Alejandra Angarita Chahín.

La sistematización y análisis de las entrevistas realizadas se efectúa a través de las cinco dimensiones descritas en el capítulo anterior: conceptual, analítica, metodológica, estratégica e interactiva desde la perspectiva de género para vincular las ASE de desarrollo organizacional y transformación social de las organizaciones del tercer sector y evaluar su participación en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT. A continuación, se presentan los detalles de la formulación de las categorías de análisis y del instrumento de entrevistas semiestructuradas que se realizaron entre noviembre de 2019 y abril de 2020.

Instrumentos de observación

En esta segunda fase de la investigación se establecieron las categorías de análisis partiendo del concepto de la Acción Social Efectiva en dos sentidos, primero para observar las que resultaron en su fortalecimiento organizacional a través de la atención de las necesidades que procuran estas organizaciones, a partir de ahí se establecieron los siguientes criterios análisis, expuestos también en la Tabla 2.

- Población objetivo: A pesar de que las tres organizaciones entrevistadas colaboran con CACEH para la atención de las necesidades de las personas trabajadoras del hogar, cada una trabaja con diversas causas. En atención a la observación del proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT, solamente se consideran las ASE que han realizado para el reconocimiento de los derechos de este segmento de la población mexicana.
- Objetivos organizacionales. En atención de las demandas del segmento de la población estudiado y en vinculación con el propósito colectivo de la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- Capacidad de autoorganización. Se observa este criterio en función del potencial para establecer la organización en torno al propósito colectivo y en la disposición de colaborar en red para la ratificación del tratado.
- Definición de la demanda colectiva. Tanto a nivel organizacional como a través de la red establecida en torno a las necesidades de la población objetivo.

En ese mismo sentido, se estudia la ASE en consideración al Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA) de cada organización y de la red mediante estos criterios de análisis:

- Trayectoria organizacional: Vinculada a la red de Acción Social Efectiva para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
- Acumulación de capitales (político, social y de ASE): Con el objetivo de analizar el capital que aportó cada organización a la red para la exigencia colectiva de la ratificación del tratado.
- Redes de colaboración: Para observar las interacciones entre las OSC y su relación con el sector público.

- Patrimonio TISA: Con el propósito de determinar los recursos y el conocimiento generado a través de la experiencia de las OSC.

Por otra parte, desde el estudio de las ASE-TS se analizan los siguientes criterios para identificar aquellas que resultaron incidieron en procesos de Innovación Democrática Institucional (IDI).

- Visibilización de la problemática. Considerando las ASE-TS que colocaron en la agenda pública la demanda colectiva y su trayectoria en el proceso de ratificación.
- Participación en procesos de democracia institucional. Con el objetivo de identificar las ASE-TS que incidieron en la ratificación del tratado internacional.
- Prospectiva social. Para conocer la estrategia colectiva para dar seguimiento a la implementación de políticas públicas tras la entrada en vigor del Convenio 189 en México.

A partir de estas categorías y criterios de análisis se elaboró el instrumento para las entrevistas semiestructuradas que se presenta en el anexo 1 de este documento. El siguiente proceso para el análisis de la información recolectada consistió en sistematizar las ASE a través del uso del MoCGC, los resultados se presentan a continuación partiendo de la capacidad de autoorganización de la sociedad civil para atender la carencia del reconocimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar.

4.2. Instrumentación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento

A partir de la aproximación descriptiva que se realizó del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) en el capítulo anterior, quedaron expuestas las manifestaciones de Acción Social Efectiva (ASE) que desarrollan las OSC en atención a necesidades colectivas. El primer paso en la instrumentación del MoCGC consiste en identificar la población objetivo, en relación con los principios abordados en el Convenio 189 de la OIT; se reconoce como grupo poblacional beneficiado del tratado y de la labor de las tres organizaciones entrevistadas a las personas trabajadoras del hogar. Estas OSC han colaborado directamente con CACEH y el SINACTRAHO que representan al

segmento de la población considerada en el tratado internacional, en ese sentido las OSC entrevistadas fungen como organizaciones de segundo piso que por sí mismas atienden directamente a diferentes poblaciones pero en estricta observación al proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT se sumaron a la lucha que llevaban desarrollando desde hace más de 20 años CACEH y el SINACTRAHO.

El Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) surge del proceso de autoorganización de las trabajadoras del hogar en México, en el año 2000 “desde allí ha promovido los derechos humanos y laborales de las trabajadoras del hogar y llevó a cabo el proceso de sindicalización de este sector laboral. Así surgió el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) que se formó el 30 de agosto de 2015 como el primer Sindicato Nacional de personas trabajadoras del hogar en México” (CACEH, 2020). Destaca la participación de Marcelina Bautista, fundadora y líder del movimiento quién colaboró en la creación y aprobación del Convenio 189 de la OIT en Ginebra, Suiza, en la actualidad es un referente en México y América Latina de la lucha por el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar.

Si bien, esta problemática ha sido impulsada por otras organizaciones desde hace tiempo en el país, actualmente CACEH y el SINACTRAHO han destacado en el diálogo interorganizacional. Al respecto señala Mary Goldsmith que “Entre 1925y 1945 existieron numerosos sindicatos que incluían entre sus filas a trabajadoras domésticas. Hubo más de 30 sindicatos de esta índole en varios estados de la república. En muchos casos incluyeron a las trabajadoras del servicio doméstico y a las dedicadas a los servicios de alojamiento y restaurantes [...] Los sindicatos de trabajadoras domésticas tuvieron visibilidad local y nacional, al organizar huelgas, participar en federaciones laborales y movimientos de mujeres, y protestar públicamente contra medidas adversas al sector [...] Todavía quedan vestigios de uno de ellos en Tampico y las Colonias; sin embargo, desde hace muchas décadas no ha incluido trabajadoras del hogar entre sus integrantes”(1998:91). El recorrido histórico de los sindicatos de trabajadoras del hogar que estudia Goldsmith, da cuenta de la larga trayectoria de esta lucha por el reconocimiento de los derechos laborales ya que como señala Marcela Azuela, representante de Hogar Justo Hogar “no se está exigiendo más que los mismos derechos

que tiene cualquier otra trabajadora en espacios laborales con mayor reconocimiento, se ha trabajado para dignificar la labor del sector porque a pesar de la lucha conjunta sigue pendiente el reconocimiento de derechos básicos como los procesos de contratación o la seguridad social” (Hogar Justo Hogar, 2020).

Hasta el momento, tanto CACEH como el SINACTRAHO cuentan con diversos reconocimientos, sin embargo, pese a su labor y relación con la OIT, el movimiento se fortaleció con la cooperación de organizaciones del tercer sector que se posicionaron a favor de la causa desde diferentes enfoques. En entrevista relata Mauricio Merino Huerta, Coordinador General de Nosotrxs, que desde la fundación en 2003 del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación se coordinó con el entonces presidente del organismo, Gilberto Rincón Gallardo, contemplaron trabajar para reconfigurar la situación legal de las trabajadoras del hogar al considerar que eran una de las poblaciones trabajadoras con mayor vulnerabilidad en términos de derechos laborales, por esta razón, se dieron a la tarea de buscar a la OSC que atendían esta problemática e identificaron que CACEH era el referente más visible que representaba la causa. En consecuencia, establecieron una labor conjunta que se reflejó en la participación de Marcelina Bautista y Ricardo Bucio de CONAPRED en la creación del Convenio 189 de la OIT elaborado en Suiza. Nosotrxs se formalizó como organización en el 2017, no obstante, el vínculo con CACEH tiene una larga trayectoria, por este motivo, el movimiento político no partidista considera como una de sus causas principales el reconocimiento público de los derechos de las trabajadoras del hogar.

Por otra parte, la organización sin fines de lucro Hogar Justo Hogar, fundada en 2015 por personas empleadoras comprometidas en reducir las desigualdades sociales reproducidas en los hogares, afirmando que “hace falta que los empleadores también actúen y no solo las trabajadoras [...] El proyecto se empata con los objetivos que tras años ha buscado el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH), encabezado por Marcelina Bautista” (Hogar Justo Hogar, 2020). En ese sentido, esta organización ha participado en el movimiento por el reconocimiento público de los derechos de las personas trabajadoras a través de campañas, acciones colectivas y publicaciones para dignificar el trabajo en el sector mediante el establecimiento de

horarios laborales, el pago de vacaciones, aguinaldo y liquidación, así como a un contrato escrito y la inscripción al sistema de seguridad social.

La lucha por la reivindicación de los derechos de las personas trabajadoras del hogar en México se ha formalizado tanto que, según relata Marcela Azuela de Hogar Justo Hogar, desde la academia también se han sumado a la causa docentes e investigadores como Mary Goldsmith quien en 1998 coordinó la primera reunión regional de trabajadoras del hogar que se llevó a cabo en Colombia, Marcelina Bautista participó entonces como representante de México en el evento que resultó en la creación de la Confederación Latinoamericana y del Caribe de Trabajadoras del Hogar (CONALACTRAHO) en la que fungió como Secretaría General de 2006 al 2012 Marcelina Bautista. Si bien, el trabajo realizado desde CACEH impulsó la problemática en la agenda pública, fue hasta 2007 que se emitieron las primeras propuestas en el congreso mexicano para establecer un marco regulatorio desde la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). Para 2015 además de formalizarse como organización del tercer sector, Hogar Justo Hogar se vinculó directamente a la acción social de CACEH y del Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO) que también se creó en ese año.

De manera paralela, Hogar Justo Hogar y Nosotrxs se han sumado a la causa que representa CACEH y así lo manifestaron tras la denuncia que presentó en 2016 la trabajadora del hogar, María Rosario Garduño Gómez, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje de la Ciudad de México en la que exigía se reconociera su antigüedad laboral así como el resto sus derechos, tal como ocurre en otros campos laborales, sin embargo, ante la carencia del marco regulatorio que garantizará los derechos de las trabajadoras del hogar, se reconocieron solamente algunas de las obligaciones de la familia que le dio empleo por más de cincuenta años. El caso trascendió en 2018 hasta la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN), el proceso con el proyecto elaborado por el ministro Alberto Pérez Dayán en el que la sala concluyó que “los sujetos comparados en la especie no son iguales y por ende, se encuentra justificado el trato asimétrico que la ley otorga respecto de uno y otro régimen jurídico, en tanto que, como se ha razonado, los trabajadores domésticos pertenecen a los denominados trabajos especiales, lo que

amerita un trato diferenciado respecto los trabajadores en general” (Citado por Merino en El Universal: 2020). La resolución trascendió como un acto de discriminación contra el que se manifestó CACEH, Nosotrxs, Hogar Justo Hogar y otras organizaciones del tercer sector.

Al respecto, el Coordinador General de Nosotrxs se pronunció en contra del proyecto en el diario El Universal a través del artículo de opinión *La explotación avalada por la Corte*, ahí manifestó que “habría que recordar al ministro Pérez Dayán que en la ‘realidad del mundo real’ a la que alude su proyecto, para cerca de 2 millones y medio de trabajadoras que, además, son mayoritariamente mujeres indígenas, no hay contratos ni acuerdos ni nada. Para ellas no hay más que injusticia pura y dura y la urgente necesidad de que el Estado despierte de su letargo y reconozca, sin retruécanos, que en México, donde nació la revolución social, las leyes siguen avalando la explotación de los más débiles” (Merino, 2020). Tras este pronunciamiento, relata el Coordinador General de Nosotrxs, el ministro Pérez Dayán contactó a través del CONAPRED a Merino para conversar sobre el proyecto. Al considerar este diálogo, así como la carta emitida por el tercer sector, el ministró reconsideró sus conclusiones y el 05 de diciembre de 2018 ordenó al IMSS implementar el primer Programa Piloto para incorporar a las trabajadoras del hogar en la Ley del Seguro Social. La sentencia final estableció un precedente legislativo al ser la segunda vez¹⁶ que desde el Poder Judicial de la Nación se modificaron las políticas públicas en torno a la operación del IMSS.

Las organizaciones entrevistadas que colaboran de la mano con CACEH calificaron la sentencia como un paso trascendental en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT. Ya que para el 02 de julio de 2019 comenzaron a integrarse en la Ley Federal del Trabajo las garantías en materia de igualdad de legal y jurídica para las personas trabajadoras del hogar en relación con otros sectores laborales (Hogar Justo Hogar, 2020). Por otra parte, el Plan Piloto para la Incorporación de Personas Trabajadoras del Hogar del IMSS arrancó en marzo de 2019, en su formulación participó CACEH así como las organizaciones entrevistadas y personas tomadoras de decisiones como Patricia

¹⁶ El primer caso documentado fue la propuesta emitida por el Ministro Arturo Saldívar Lelo de Larrea sobre el juicio del incendio de la Guardería ABC para indemnizar a las familias que resultaron afectadas.

Mercado, Xóchitl Gálvez, y Verónica Juárez; la elaboración del proyecto de legislación se realizó en las instalaciones de Nosotrxs. Finalmente, el Convenio 189 de la OIT fue ratificado por el senado mexicano el 12 de diciembre de 2019, al momento de esta investigación se encuentra en proceso para entrar en vigor, con lo cual, el gobierno de México se compromete a cumplir todos los principios del tratado.

Por su parte, el Nacional Monte de Piedad se ha vinculado a estas OSC como una organización de segundo piso desde 2018 mediante su proyecto de inversión social, con el que además de publicar documentos en alianza con la OIT que detallan la problemática y los perfiles de personas empleadas y empleadoras, ha otorgado financiamiento económico a CACEH para la profesionalización de las trabajadoras del hogar, para que la población además de conocer sus derechos y ejercicio de los mismos, reciba capacitación para el desarrollo de su trabajo, con la aspiración de obtener mejores salarios por la labor que realizan. “La Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Nacional Monte de Piedad, I.A.P. han colaborado, en el marco del Proyecto ‘Inclusión laboral y social de las trabajadoras del hogar en México’, para contribuir al conocimiento de la situación de las personas trabajadoras del hogar y promover reformas, así como la ratificación del ‘Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011’ (núm. 189) de la OIT, que facilitaría la adopción de medidas encaminadas a mejorar sus condiciones de empleo”. (Nacional Monte de Piedad, 2019: 3). El Nacional Monte de Piedad, además de aportar capital económico pacora el fortalecimiento del movimiento encabezado por CACEH y el SINACTRAHO, ha contribuido con su Patrimonio TISA (tangible, intelectual, social y ASE) para sistematizar el conocimiento que ha resultado del trabajo en este sector.

4.3. Resultados de la investigación

A pesar de que a través de estas ASE se logró incidir en las políticas públicas del país para la atención de las demandas de las trabajadoras del hogar, Andrea Santiago de Nosotrxs afirma en la entrevista que:

“el 2019 fue un año clave para el arranque del Programa Piloto del IMSS y para las reformas de la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley Seguridad Social (LSS) aunado a la difusión que dio a la causa la película Roma de Alfonso Cuarón, las políticas tuvieron poco margen de incidencia al principio, dada la poca información y formación que habían recibido las trabajadoras del hogar, por lo que aún se necesita transformar los mecanismos de reivindicación de los derechos en la materia así como revalorizar el trabajo remunerado en los hogares, para lo que se requiere la voluntad política porque las OSC por sí solas carecen del alcance que se requiere a nivel nacional”. Sin embargo, el capital político, social, económico y simbólico que sumaron las organizaciones del tercer sector entrevistadas ha resultado en una mayor comunicación de la problemática tanto a nivel público como cultural, ya que como expreso en la entrevista Marcela Azuela “el ideal es que llegue el momento en que no se tenga que luchar por esta causa, cuando desde los hogares exista también la conciencia sobre procurar los derechos de las trabajadoras tal como ocurre en otros espacios laborales”.

Cada una de estas organizaciones se vincula con CACEH y el SINACTRAHO que fungen como representantes del sector a través de acciones conjuntas que han visibilizado y potenciado el trabajo que ya realizaban de manera autoorganizada desde el Siglo XX en México las trabajadoras del hogar. A continuación, se presentan de manera esquemática las ASE que relataron las organizaciones entrevistadas en torno a las categorías presentadas en el capítulo anterior.

TABLA 3. Acciones Sociales Efectivas para el fortalecimiento del movimiento por las trabajadoras del hogar.
Organización entrevistada: Nosotrxx

	Tipo de Acción social Efectiva (ASE)	Componente analítico	Criterios de análisis	Manifestación de las ASE
PERSPECTIVA DE GÉNERO	Acciones Sociales Efectivas de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO).	Grupos de población con carencias y necesidades sociales.	• Población objetivo.	• Vinculación con la causa desde 2003, momento en que el Coordinador General de Nosotrxx, desde el CONAPRED estableció contacto con CACEH.
			• Objetivos organizacionales.	• Impulsar las reformas a las leyes sobre el reconocimiento de los derechos laborales de las trabajadoras del hogar. • Exigir colectivamente la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
			• Capacidad de autoorganización.	• Formalización del movimiento político no partidista en 2017. • Estructuración de la organización a partir de las causas que procuran mediante colectivos especializados en diferentes regiones del país.
			• Definición de demanda colectiva.	• Formalización de la alianza con CACEH y el SINACTRAHO para actuar colectivamente en el reconocimiento de los derechos y profesionalización de las trabajadoras del hogar
		Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA).	• Trayectoria organizacional.	• Campaña #YoSíDoyAguinaldo. • Alianza #TrabajadorasDelHogar con más de 50 organizaciones y 200 activistas. • Participación en procesos de reformas de Ley • Exigencia colectiva para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.
			• Acumulación de capitales (político, social y de ASE).	• Alianzas interorganizacionales. • Financiamiento de la ONU para eliminar las formas de vulneración en el trabajo del hogar. • Capital político del movimiento y sus participantes. • Financiamiento del Nacional Monte de Piedad para la capacitación de las trabajadoras del hogar.
			• Redes de colaboración.	• Colaboración con las organizaciones CACEH, SINACTRAHO, Hogar Justo Hogar, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, Nacional Monte de Piedad, WIEGO, Fondo Semillas, ONU Mujeres.
			• Patrimonio TISA	• Tangible: Oficinas en renta, equipo de cómputo, materiales de campañas, material bibliográfico, cursos digitales. • Intelectual: Desarrollo de campañas, cursos, experiencia sistematizada de su labor y capital intelectual que aportan las personas del movimiento. • Social: Redes colaborativas, colectivos en el país y más de 32,000 trabajadoras del hogar suscritas a la iniciativa Mi trabajo cuenta. • ASE: Sistematización de la efectividad de sus acciones sociales.
	Acciones Sociales Efectivas de Transformación Social (ASE-TS).	Innovación Democrática Institucional (IDI).	• Visibilización de la problemática.	• Participación en marchas organizadas en alianza con CACEH y el SINACTRAHO. • Publicación de artículos sobre la problemática en medios masivos de comunicación. • Campañas de sensibilización social en torno a la problemática, por ejemplo, el tendadero de los sueños y #YoSíDoyAguinaldo.
			• Participación en procesos de democracia institucional.	• Diálogo con organizaciones públicas como CONAPRED, STPYS, SRE, SCJN, IMSS, Cámaras legislativas y presidencia de la república. • Participación en la formulación del Plan Piloto del IMSS. • Trabajo conjunto con senadoras de distintas fracciones parlamentarias para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la LFT y la LSS.
• Prospectiva social.			• Lanzamiento de la iniciativa "Mi trabajo cuenta" en colaboración con CACEH para que las trabajadoras del hogar reivindiquen el valor de su trabajo, conozcan sus derechos y continúen profesionalizando su labor. Actualmente, se encuentran suscritas más de 32,000 trabajadoras del hogar.	

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas realizadas a Mauricio Merino Huerta y a Andrea Santiago de la organización Nosotrxx en 2020.

TABLA 4. Acciones Sociales Efectivas para el fortalecimiento del movimiento por las trabajadoras del hogar.
Organización entrevistada: Hogar Justo Hogar

PERSPECTIVA DE GÉNERO	Tipo de Acción social Efectiva (ASE)	Componente analítico	Criterios de análisis	Manifestación de las ASE
	Acciones Sociales Efectivas de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO).	Grupos de población con carencias y necesidades sociales.	• Población objetivo.	• Vinculación con la causa desde la fundación de Hogar Justo Hogar en 2016.
			• Objetivos organizacionales.	• “Consolidar un ‘ala de empleadores’, para que las trabajadoras del hogar organizadas encuentren la posibilidad de trabajar en un espacio digno en el que se respeten sus derechos laborales como a otras trabajadoras”.
			• Capacidad de autoorganización.	• Ratificación del Convenio 189 de la OIT.
			• Definición de demanda colectiva.	• Colectivo autoorganizado en 2016 por 30 profesionistas multidisciplinarios (periodistas, consultores, actores, escritores, abogados, cineastas, entre otros).
		Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA).	• Trayectoria organizacional.	• Desde su creación, el colectivo se pronunció como una organización establecida desde la postura de las personas empleadoras para dignificar la representación y lucha de las trabajadoras del hogar organizadas.
			• Acumulación de capitales (político, social y de ASE).	• Formalización del colectivo.
			• Redes de colaboración.	• Publicación de contratos para las diversas formas de contratación de las trabajadoras del hogar.
	Acciones Sociales Efectivas de Transformación Social (ASE-TS).	Innovación Democrática Institucional (IDI).	• Patrimonio TISA	• Campaña #YoSiDoyAguinaldo.
			• Redes de colaboración.	• Publicaciones sobre el contexto de la problemática.
• Participación en procesos de democracia institucional.			• Organización de campañas y eventos de concientización.	
		• Participación en procesos de reformas de Ley.	• Participación en procesos de reformas de Ley.	
		• Prospectiva social.	• Exigencia colectiva para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.	
			• Alianzas interorganizacionales.	
			• Redes y sinergias con actores relevantes en la atención de la problemática.	
			• Colaboración con las organizaciones CACEH, SINACTRAHO, Nosotrxs, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir, WIEGO, ONU Mujeres.	
			• Tangible: Oficinas en renta, equipo de cómputo, materiales de campañas, material bibliográfico, cursos digitales.	
			• Intelectual: Desarrollo de estrategias de comunicación, estudios, investigaciones y publicaciones, contenidos de cursos, talleres y procesos de sensibilización.	
			• Social: Vinculación con actores estratégicos.	
			• ASE: Sistematización de la efectividad de sus acciones sociales.	
			• Participación en marchas organizadas en alianza con CACEH y el SINACTRAHO.	
			• Publicación de investigaciones sobre la problemática.	
			• Publicación de buenas prácticas para empleadoras y empleadores justos	
			• Participación en entrevistas y conferencias de prensa.	
			• Campañas de concientización social, por ejemplo, la exposición Hogar Justo Hogar en colaboración con el Museo Memoria y Tolerancia de la CDMX	
			• Diálogo con organizaciones públicas como CONAPRED, STPYS, SRE, SCJN, IMSS, Cámaras legislativas y presidencia de la república.	
			• Participación en la formulación del Plan Piloto del IMSS.	
			• Trabajo conjunto con senadoras de distintas fracciones parlamentarias para garantizar los derechos laborales de las trabajadoras del hogar en la LFT y la LSS.	
			• Campañas de concientización enfocadas en formar empleadoras y empleadores justos.	

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista realizada a Marcela Azuela Gómez de la organización Hogar Justo Hogar en 2019 y en la información publicada de su sitio web.

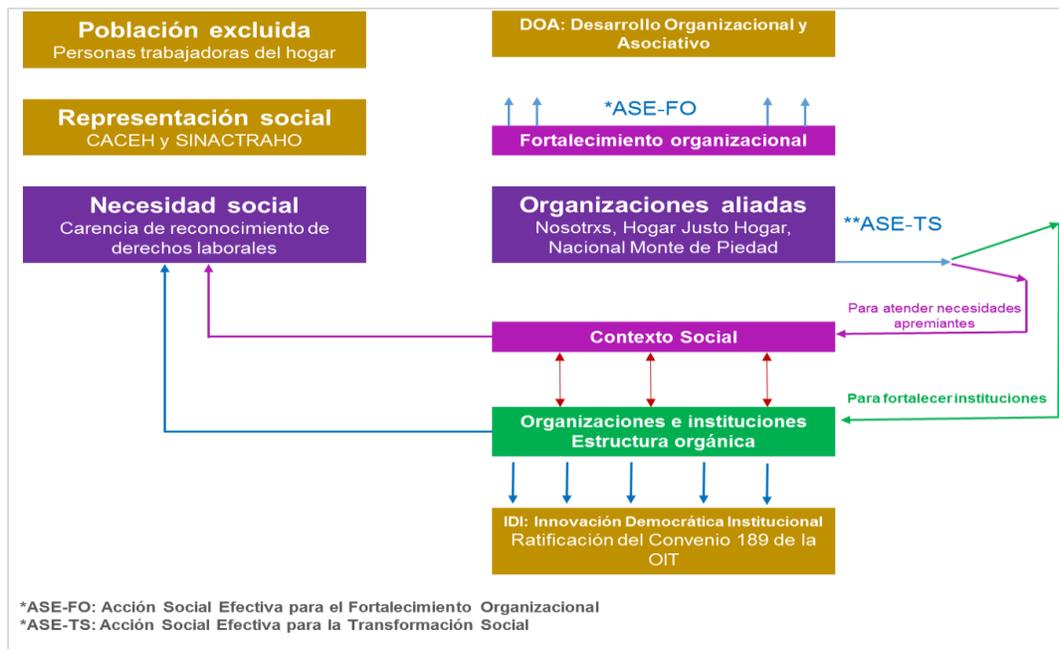
TABLA 4. Acciones Sociales Efectivas para el fortalecimiento del movimiento por las trabajadoras del hogar. Organización entrevistada: Nacional Monte de Piedad.

PERSPECTIVA DE GÉNERO	Tipo de Acción social Efectiva (ASE)	Componente analítico	Criterios de análisis	Manifestación de las ASE
	Acciones Sociales Efectivas de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO).	Grupos de población con carencias y necesidades sociales.	• Población objetivo.	• Vinculación con la causa a partir de su programa de inversión social en 2018.
			• Objetivos organizacionales.	• Exponer la situación laboral y de protección Social de los/las trabajadores/as del hogar en México, buscando fortalecer los argumentos en favor de la ratificación del convenio N° 189 y de la adopción de reformas a la Ley Federal del Trabajo y la Ley Federal de la Seguridad Social.
			• Capacidad de autoorganización.	• Como Institución de Asistencia Privada (IAP) llevan 245 años operando de manera ininterrumpida e invierten los remanentes de su programa de empeño en proyecto alineados a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.
			• Definición de demanda colectiva.	• A través de su programa <i>Formación para el Trabajo Digno</i> y en colaboración con la OIT, identificaron que una de las poblaciones laborales con mayor grado de vulnerabilidad son las trabajadoras del hogar. Mediante el análisis de la problemática se sumaron a los esfuerzos colectivos realizados por CACEH, el SINACTRAHO y el Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir.
		Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA).	• Trayectoria organizacional.	• Formalización del programa <i>Formación para el Trabajo Digno</i> .
			• Acumulación de capitales (político, social y de ASE).	• Publicación de tres estudios sobre la situación actual del trabajo doméstico remunerado. • Publicación de estudios técnicos, investigaciones y manuales en torno a la problemática. • Financiamiento a OSC para la profesionalización de las trabajadoras del hogar. • Impulso a las iniciativas de las OSC para la incidencia en políticas públicas.
			• Redes de colaboración.	• Alianzas con organizaciones sociales, públicas, privadas y académicas a nivel nacional e internacional. • ASE-FO acumulada a lo largo de su curso de vida organizacional durante 245 años. • Capital económico para inversión social que resulta de su programa de préstamo prendario.
	Acciones Sociales Efectivas de Transformación Social (ASE-TS).	Innovación Democrática Institucional (IDI).	• Patrimonio TISA	• Colaboración con OIT, CACEH, SINACTRAHO, Nosotrxs, Instituto de Liderazgo Simone de Beauvoir y ONU Mujeres.
			• Visibilización de la problemática.	• Tangible: Oficinas en renta, equipo de cómputo, materiales de campañas, material bibliográfico, cursos digitales. • Intelectual: Desarrollo de estrategias de comunicación, estudios, investigaciones y publicaciones, contenidos de cursos, talleres y procesos de sensibilización. • Social: Vinculación con actores estratégicos. • ASE: Sistematización de la efectividad de sus acciones sociales.
• Participación en procesos de democracia institucional.			• Publicación de investigaciones sobre la problemática. • Organización de eventos públicos para la exposición de la problemática. • Impulso y respaldo financiero a las OSC que establecieron diálogo con organizaciones públicas para la ratificación del Convenio 189 de la OIT y las reformas a las leyes mexicanas. • Participación en diálogo con organizaciones públicas, privadas, académicas y sociales para la atención de las demandas sociales. • Diálogo continuo con la OIT.	
		• Prospectiva social.	• Inversión social para la profesionalización de las trabajadoras del hogar a través de la alianza con organizaciones del tercer sector.	

Fuente: Elaboración propia con base en la entrevista realizada a Alejandra Angarita de la organización Nacional Monte de Piedad en 2020 y en la información publicada de su sitio web.

A través de la sistematización de las ASE-FO y las ASE-TS se esquematiza en la Figura 2 la adaptación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para observar la participación de las OSC en el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar organizadas para el reconocimiento de sus derechos, revalorización de su trabajo y la ratificación del Convenio 189 de la OIT. En primera instancia, se identifica que las organizaciones entrevistadas se vincularon con la lucha de las trabajadoras del hogar, población históricamente vulnerada y excluida del aparato legislativo en materia laboral, mediante la interacción con CACEH y el SINACTRAHO representantes organizacionales de la causa, que participan en la construcción e implementación de políticas públicas con un doble rol, por una parte como organizaciones del tercer sector y por otra como personas que trabajan o trabajaron en los hogares bajo un contexto de discriminación. Si bien, cada organización tiene objetivos particulares, todas coincidieron en que uno de ellos ha sido concretar la ratificación del Convenio 189 de la OIT, así como hacer valer la regulación laboral que garantice los derechos que históricamente se le negaron a esta población.

Figura 2. Adaptación del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento para observar la participación de las OSC en el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar.



Fuente: Elaboración propia con base en Carrillo (2019)

El punto de encuentro de estas tres organizaciones ha sido la atención a la necesidad social de las vulnerabilidades que tienen en el espacio laboral las personas trabajadoras del hogar, si bien, cada una de estas OSC tiene una trayectoria diferente e incluso objetos sociales adicionales a la problemática que las vincula, las tres participan de una red de acción social efectiva que logró visibilizar ante el Estado un problema histórico. Estas organizaciones tienen en común no solo la causa social que representan, sino también un conjunto de acciones sociales que han resultado efectivas para su propio fortalecimiento organizacional, como ha sido establecer alianzas con otras OSC, pero también con actores políticos y organizaciones gubernamentales clave que han colaborado con ellas aumentando su capital político y social. Las tres OSC han participado a través de acciones conjuntas en el proceso de Innovación Democrática Institucional (IDI) en el que lograron impulsar la ratificación del Convenio 189 de la OIT, el diálogo en torno a la problemática y sobre todo en exponer que las transformaciones sociales pueden resultar del trabajo colaborativo entre la sociedad civil organizada y la disposición del Estado.

En general, estas organizaciones se acercaron en un primer momento a la problemática desde diversos enfoques, en la trayectoria para lograr el objetivo organizacional en torno a la vulneración sistemática de los derechos de las trabajadoras coincidieron con Marcelina Bautista y el movimiento que representa, de ahí que acumularan sus diversos capitales para concretar la ratificación del convenio e incidir en las políticas públicas para la atención de la demanda colectiva. Las tres organizaciones que formaron parte del estudio han realizado ASE-FO para su propio DOA, mismo que impacta en el fortalecimiento del movimiento por las trabajadoras del hogar, como se observa en las tablas presentadas, cada OSC ha elaborado sus propias campañas, cursos y estrategias pero coinciden en numerosas ASE sistematizadas en esta investigación, es decir, colaboran de manera coordinada incluso para ejercer ASE-TS como la participación que tuvieron en el proceso de formulación del Plan Piloto del IMSS y la reforma a la LFT y la LSS.

Actuando en red lograron promover el diálogo con organismos públicos nacionales e internacionales, como se ha mencionado hasta el momento, la lucha de las trabajadoras

del hogar tiene una larga trayectoria, sin embargo, el capital político, social, económico y simbólico que aportaron las organizaciones entrevistadas resultó vital para la visibilización de la problemática ante el Estado y la sociedad civil. En colectivo ejercieron presión para que la voz de las trabajadoras del hogar comenzará a sonar más fuerte e incluso hacer eco sobre las prácticas y el discurso discriminatorio que se reproduce diariamente desde los hogares mexicanos y que se manifiesta también en las representaciones sobre el trabajo doméstico en medios masivos de comunicación y contenidos virales. Tal como se ha expuesto en este apartado, hasta el momento el movimiento se continúa fortaleciendo y los logros obtenidos son cada vez más notorios, sin embargo, el camino no concluye con la ratificación del Convenio 189 de la OIT, aún hay más batallas que enfrentar tanto a nivel político como cultural.

4.4. Acción Social Efectiva para la Innovación Democrática Institucional

El impacto de la autoorganización de la sociedad civil es visible en diferentes escenarios de la dinámica cotidiana. En México, a partir de la década de 1980 el trabajo de las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) tuvo mayor notoriedad tras los efectos del terremoto de 1985, si bien, la sociedad civil ya participaba como un agente de transformación social y como auxiliar del Estado fue a partir de ese momento que resultó evidente el poder de la ciudadanía autoorganizada. No obstante, la participación social no se limita únicamente a la atención de crisis que resultan de desastres naturales o de alguna condición que vulnere el bienestar individual; los movimientos sociales en México y América Latina dan cuenta de las múltiples formas en las que actúa colectivamente la sociedad para transformar las prácticas culturales e incluso el marco legislativo cuando se carece del reconocimiento de algún derecho.

La autoorganización con fines de incidencia política y social manifiesta el poder de la ciudadanía en los sistemas democráticos, expresa una de las características fundamentales de la democracia que reside en el poder de la sociedad, que no se limita a los modos de representatividad ni a los procesos electorales y permite cuestionar las formas de interacción normalizadas, mediante las cuales se continúan perpetuando

prácticas de discriminación implícitas en la legislación y explícitas en el discurso cotidiano. Así, la sociedad civil autoorganizada trabaja diariamente atendiendo demandas de poblaciones colocadas en situación de vulnerabilidad, pero también asentando en la agenda pública la exigencia colectiva de reducir las desigualdades que sistemáticamente se reproducen, tal como ocurre en el caso de las personas trabajadoras del hogar con quienes “el Estado y la sociedad tienen una deuda histórica pendiente en materia del reconocimiento de sus derechos, pero también en cuanto a la dignificación de su trabajo que además de ser precario ha tenido poco reconocimiento a través del tiempo” (Andrea Santiago, Nosotrxs, 2020).

A través del diálogo establecido con Nosotrxs, Hogar Justo Hogar y el Nacional Monte de Piedad, es posible afirmar que la exigencia colectiva puede trascender en Innovación Democrática Institucional (IDI). Las trabajadoras del hogar mexicanas se autoorganizaron para exponer la precariedad en la que han laborado históricamente, a pesar de los retos a los que se enfrentaban al no ser reconocido su trabajo bajo el esquema de otras modalidades que sí ampara el marco legislativo de México, por otra parte, resultaba difícil que se organizaran porque su labor se desarrolla de manera particular de acuerdo con los convenios que cada una establece con las personas que las emplean y finalmente por no convivir en el mismo espacio y bajo las mismas condiciones. No obstante, lograron integrarse en colectivo para exigir sus derechos, sin embargo, las desigualdades acumuladas en el sector no solo se reflejan en las formas de contratación irregulares y los bajos salarios; las representaciones culturales en torno a la imagen del trabajo doméstico continuaban potenciando otras formas de discriminación en el espacio público. Con el apoyo de personajes con mayor capital simbólico de académicas e investigadoras como Mary Goldsmith lograron fortalecer su causa, pero se necesitaban más personas aliadas desde otros posicionamientos que contribuyeran a consolidar el movimiento, de ahí la importancia que tuvo la participación de las OSC entrevistadas para ejercer presión social como un frente común.

Con la instrumentación del MoCGC y la sistematización de las ASE, se reconoce que el tercer sector permanece incidiendo en los procesos de IDI en materia laboral con perspectiva de género. Particularmente, impulsando el diálogo entre las organizaciones

representantes de las trabajadoras del hogar, que por sí mismas continúan transformando profundamente a la sociedad. Además, las organizaciones que conforman esta red han reconfigurado su objetivo colectivo, en tanto que el Convenio 189 de la OIT ya fue ratificado por el gobierno mexicano, visualizan las tareas que siguen pendientes para reivindicar los derechos de las trabajadoras del hogar y para revalorizar el impacto de su actividad en la Sociedad de las Organizaciones. En ese sentido, destaca un nivel adicional que continúa construyéndose en el MoCGC: la perspectiva social, es decir, ¿qué sigue cuando las OSC logran incidir en la construcción de políticas públicas? La problemática no se resuelve solamente con las reformas legislativas o la ratificación de tratados, al observarse de manera compleja los fenómenos de la sociedad se hace visible que la resolución del problema tiene múltiples aristas, en las que las OSC en su función de agentes de cambio y auxiliares del Estado tendrían que extender su labor, mediante alianzas estratégicas, hacia otros campos en los que se continúen reproduciendo desigualdades.

4.5. ASE con perspectiva de género

Las relaciones laborales en el entorno doméstico se caracterizan por la alta participación de las mujeres, como empleadas y empleadoras. Dados los roles de género asignados a las mujeres tradicionalmente, de ahí que no resulte extraño identificar en la narrativa de las organizaciones entrevistadas la alta participación de las mujeres en el movimiento para el reconocimiento de los derechos de las personas trabajadoras del hogar. Destacan continuamente en el diálogo los nombres de Marcelina Bautista, Mary Goldsmith, María Rosario Garduño, Marcela Azuela, Andrea Santiago, Marisol Fernández, Alejandra Angarita, Gerardina González, Patricia Mercado, por citar los nombres con mayor mención. Todas estas mujeres han contribuido de manera notable en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT. Sin embargo, también se han sumado hombres desde la postura de empleadores, académicos, directivos de OSC, cineastas, investigadores y otras disciplinas para reconocer y atender la problemática.

De acuerdo con el organigrama expuesto por las organizaciones entrevistadas, se manifiesta que en promedio el 75% de las personas colaboradoras para el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar, son mujeres. En las OSC que formaron

parte del estudio, las mujeres participan en actividades de voluntariado y de manera remunerada como representantes de colectivos, coordinadoras de la causa y acceden a puestos directivos en las estructuras organizacionales. En el caso de Hogar Justo Hogar, la interacción colaborativa resulta principalmente a través de su programa de voluntariado, que prioritariamente está conformado por mujeres, la representante y líder de la organización es Marcela Azuela quien expresó que “es necesario que se procure la equidad de género desde el interior de las organizaciones, para que la exigencia pública sea coherente con las prácticas de quienes participamos en este movimiento. Si retomamos la idea de que ‘un país justo comienza en casa’, es obligación de las organizaciones que procuramos la igualdad de género, reconocer los derechos de nuestro equipo de trabajo y brindar las mismas oportunidades a todas las personas sin ningún tipo de discriminación” (Hogar Justo Hogar, 2020).

Por otra parte, en el movimiento político Nosotrxs, se registra una participación equitativa entre hombres y mujeres que colaboran para fortalecer el movimiento de las trabajadoras del hogar autoorganizadas. Andrea Santiago, coordinadora de la Causa Trabajo Digno manifiesta que “el movimiento se organiza en colectivos a nivel regional y a través de cada una de las causas que se representan, en el movimiento participan mujeres y hombres en diferentes roles, si bien, particularmente en esta causa hay una mayor representación femenina, todas las personas que conforman Nosotrxs se han involucrado a través de diferentes acciones, sin distinción de género”. Además, declaró que al interior del organismo se percibe un clima de equidad, pues todas las personas que colaboran en Nosotrxs tienen acceso igualitario de oportunidades para coadyuvar en el desarrollo organizacional y en el fortalecimiento de la exigencia colectiva de derechos de las trabajadoras del hogar.

Finalmente, Alejandra Angarita del Nacional Monte de Piedad expuso que el programa de inversión social en el que colabora, participan mayoritariamente mujeres, explica que desde la interacción que ha establecido con otras organizaciones del tercer sector identifica que “hay muchas más mujeres que hombres involucradas en este tipo de causas, sobre todo porque cuando se habla del espacio doméstico, de las tareas del hogar, se asocia al rol que tradicionalmente hemos tenido las mujeres, en el imaginario

colectivo las mujeres empleadoras deben ser quienes administren la labor de las empleadas del hogar, por lo que incluso entre ellas se generan en muchas ocasiones vínculos afectivos o se reproducen, también, estigmas sobre la relación entre mujeres”. En cuanto a la estructura del programa de inversión social que fortalece el movimiento de las trabajadoras del hogar, reveló que la mayoría de las personas que trabajan en este grupo son mujeres en puestos de coordinación y dirección en esta área del Nacional Monte de Piedad que es una organización de gran escala a nivel nacional.

Desde la perspectiva de género, se concluye que las organizaciones entrevistadas además de ejercer ASE para el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar y participar en el proceso de ratificación del Convenio 189 de la OIT, actúan en función del discurso sobre la igualdad de género y reconocimiento de los derechos de las personas que colaboran para el alcance los objetivos organizacionales. Si bien, la tasa de participación de las mujeres en esta causa es mayor que la de los hombres, en estas organizaciones se identifica un acceso igualitario para que todas las personas colaboradoras intervengan en los diversos niveles organizacionales sin ningún tipo de discriminación.

4.6. Reflexiones del capítulo

A partir de la teoría de los sistemas complejos se observó la participación de las OSC en el fortalecimiento del movimiento de las trabajadoras del hogar para la ratificación del Convenio 189 de la OIT. Con el uso de la propuesta teórico-metodológica del Modelo Conceptual de Gestión del Conocimiento (MoCGC) se sistematizaron las acciones sociales efectivas de fortalecimiento organizacional y para la transformación social identificadas en la narrativa de tres organizaciones que se aliaron desde diferentes posturas al movimiento. Mediante este proceso, fue posible identificar los capitales que aportaron Nosotrxs, Hogar Justo Hogar y el Nacional Monte de Piedad para consolidar la lucha que han enfrentado las trabajadoras del hogar para el reconocimiento de sus derechos laborales. Este colectivo logró autoorganizarse al reconocer que la discriminación que viven en sus espacios de trabajo no son casos aislados, sino la

reproducción de prácticas históricamente normalizadas y resultado del desamparo legal en el que efectuaban su labor productiva. En alianza con las organizaciones que participaron en este estudio colocaron la problemática en la agenda pública a través de la denuncia colectiva.

Bajo el lema “Fregamos y fregamos, y lo logramos” afirman que la ratificación del Convenio 189 de la OIT ha sido un paso histórico para la reivindicación de la regulación y representaciones en torno al trabajo doméstico, pese a que aún quedan innumerables retos por asumir. La red de organizaciones del tercer sector en torno a la labor que realizan CACEH y el SINACTRAHO, permanece actuando de manera conjunta con la esperanza de reconfigurar las prácticas culturales y hacer valer las leyes que hoy ya amparan a las trabajadoras del hogar en México. El alcance de la ASE-TS de esta red ha resultado en IDI. Sin embargo, se requiere observar la problemática con perspectiva social para generar estrategias con otros sistemas de las Sociedad de las Organizaciones con el objetivo de eliminar toda forma de discriminación contra este sector históricamente vulnerado.

El estudio de este caso resulta trascendental, dado que desde 1961 el gobierno mexicano no había ratificado ningún convenio con perspectiva de género adoptado por la OIT y aún quedan tres tratados en esta materia por ser ratificados. El conocimiento generado a partir de la experiencia de estas organizaciones en el proceso de ratificación, reside en el valor de la acción coordinada a través de un modelo complejo que motiva la interacción entre el tercer sector y el entorno. La colaboración desde enfoques diversos y capitales variables contribuyó a fortalecer un movimiento formalizado desde hace 20 años, que poco a poco percibía cambios en el sistema social y político, al tiempo en que unía voces genuinamente comprometidas con la causa, pero que por otra parte continuaba atestiguando cómo desde las instituciones del Estado se perpetuaban las desigualdades, la injusticia y la discriminación hacia esta población. La integración de otras OSC no solo dio visibilidad a la problemática, sino también brindó un aire fresco y fuerza al movimiento para innovar la legislación y expresar el poder de la sociedad civil organizada para transformar el sistema social.

Conclusiones

El objetivo general de esta investigación, fue analizar la normativa institucional mexicana en materia laboral en relación con los tratados internacionales con perspectiva de género. En la primera fase de este proceso se precisó que la OIT acota que seis de lo Ciento noventa convenios han adoptado, hasta el momento, fue elaborados con la intención de disminuir las igualdades por razón de género en los espacios laborales. Con la aprobación del Senado mexicano del Convenio 189 de la OIT se completa la adopción de tres de los convenios mencionados en este documento. Llama la atención que el gobierno mexicano no había ratificado ningún tratado con estas características desde 1961 cuando se adoptó el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación). A partir de esa observación y en análisis comparativo de los principios de estos tratados y la legislación laboral mexicana, se acotó el estudio del Convenio 189 de la OIT para conocer el proceso a través del cual se logró su ratificación. En el rastreo de las reformas a la Ley Federal del Trabajo (LFT) y la Ley de Seguridad Social (LSS) que reconocían los derechos de las personas trabajadoras del hogar, destaca la participación de organizaciones del tercer sector en la reformulación de políticas públicas que atienden algunos de los principios del Convenio 189.

Tras estas observaciones, se determinó el objetivo de comprender el papel de las OSC en la ratificación e incorporación de los principios del Convenio 189 a la legislación laboral mexicana. En un primer acercamiento al fenómeno de la incidencia del tercer sector en la construcción de políticas públicas que garanticen los derechos de las personas trabajadoras del hogar, contemplados en el Convenio 189 de la OIT, destacó la labor que han realizado en México y Latinoamérica, de manera autoorganizada las trabajadoras del hogar. En la aproximación del estudio de las acciones sociales que resultaron efectivas para ratificación del tratado, destaca la capacidad de agencia de este grupo de trabajadoras, que superando los estigmas sociales y la acumulación de desigualdades en el gremio lograron fundar el Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar (CACEH) en el año 2000 y posteriormente en 2015 constituyeron el Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras del Hogar (SINACTRAHO). Cabe señalar que el Convenio 189 de la OIT se elaboró en el año 2013, más de una década después de

que las personas trabajadoras del hogar se autoorganizaran en México para exigir los mismos derechos que tienen otras trabajadoras y trabajadores en entornos laborales con mayor prestigio social. Este hecho explica la participación de Marcelina Bautista, líder del movimiento por las trabajadoras del hogar, representado por CACEH y el SINACTRAHO, en la elaboración del Convenio 189 de la OIT.

Estas organizaciones tienen una larga trayectoria de lucha contra las desigualdades y la discriminación que han vivido históricamente las trabajadoras del hogar. Sus acciones sociales resultaron efectivas tanto para fortalecer su organización como para transformar la realidad que viven más de dos millones de personas en México. A través de alianzas, campañas y la exigencia colectiva lograron sumar más voces para visibilizar las condiciones precarias en las que siguen trabajando. Sin embargo, el problema que resulta de la reproducción de prácticas culturales y socialmente avaladas, así como de la carencia de un aparato legislativo que garantice sus derechos, no se puede resolver solamente desde la perspectiva de la población sistemáticamente vulnerada. El trabajo realizado durante todos estos años trascendió en la sensibilización de instituciones públicas, personas tomadoras de decisiones y en las empleadoras y empleadores que validaron la necesidad urgente de reconocer los derechos de las trabajadoras del hogar. Así es como en 2015, se integra a esta lucha la organización sin fines de lucro, Hogar Justo Hogar, para aportar el capital social y simbólico del grupo de empleadores y empleadoras que lo conforman con el objetivo de visibilizar socialmente la problemática de las trabajadoras del hogar y fortalecer su movimiento. Por su parte, la organización Nosotrxs, ha estado vinculada con la ASE de CACEH y el SINACTRAHO incluso desde antes de su formalización en 2017, esta OSC aportó su capital político, social y simbólico que resulta de la integración de un grupo de ciudadanos y líderes sociales que han participado en otros procesos de construcción y reformulación de políticas públicas. Finalmente, el Nacional Monte de Piedad a través de su programa de inversión social, contribuye con capital económico para fortalecer el movimiento de las trabajadoras del hogar e impulsar la acción con perspectiva social para garantizar la profesionalización y reconocimiento de los derechos en torno al trabajo doméstico remunerado.

Cabe destacar que el trabajo de estas OSC se vincula con el Estado a través del diálogo interorganizacional, las transformaciones sociales no resultan solo del ímpetu de la sociedad civil organizada por atender alguna necesidad colectiva, se requiere también la disposición y participación de instituciones gubernamentales para regular a través de leyes, convenios, normas y programas sociales las prácticas que fomenten la igualdad y no discriminación en los espacios de trabajo, pero que además sancionen las acciones que continúen reproduciendo las vulnerabilidades históricas y sistemáticas que conlleva el trabajo doméstico remunerado.

En ese sentido, el trabajo que realizó el tercer sector en México para la ratificación del Convenio 189 de la OIT queda visible en acciones sociales efectivas como el convocar a mesas de diálogo entre trabajadoras, empleadores, representantes del Estado y de la OIT para reconocer la carencia de derechos laborales que tienen las personas trabajadoras del hogar. Una primera acción con efectos palpables de este diálogo entre las OSC y el gobierno mexicano tuvo lugar el 05 de diciembre de 2018 cuando la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) dio resolución de que resultaba violatorio a los derechos humanos que las personas trabajadoras del hogar no tuvieran seguridad social, hecho que resultó en otorgar al IMSS la responsabilidad de emprender un programa piloto para suscribir a este sector laboral, mismo que arrancó el 01 de abril de 2019. Si bien, la demanda colectiva por el reconocimiento de estos derechos surgió desde la sociedad civil organizada, el dictamen de la SCJN, así como la vinculación con el IMSS resultó trascendental para dar un paso nunca antes visto en México, reconocer los derechos laborales de las personas trabajadoras del hogar, este diálogo y colaboración entre organizaciones del tercer sector y las gubernamentales, sentó los precedentes para la ratificación del Convenio 189 de la OIT.

Si bien, las regulaciones a la LFT, a la LSS y la ratificación del Convenio 189 de la OIT son pasos trascendentales para comenzar a reparar una deuda histórica de la sociedad y el Estado con las personas trabajadoras del hogar, aún quedan muchas tareas pendientes para reivindicar sus derechos. La complejidad del problema exige la disposición de la sociedad para continuar eliminando toda forma de discriminación, pero también la voluntad del Estado para promover mecanismos que legitimen y garanticen

derechos que se reconocen para las personas trabajadoras del hogar en el Convenio 189 de la OIT.

La participación del tercer sector como agente de cambio y auxiliar del Estado resulta imprescindible para vigilar cómo se implementan las políticas públicas que diseñaron en conjunto con el Poder Legislativo de la Nación; dado que si algo queda claro después de las entrevistas realizadas a las personas de las organizaciones que fortalecieron el movimiento de las trabajadoras del hogar, es que un proyecto de esta magnitud debe tener continuidad, tanto para seguir atendiendo las necesidades de la población objetivo, sensibilizar y promover la conciencia social en torno a ellas, como para observar y exigir, a través de procesos democráticos, que desde el Estado no se quebranten las leyes ni se continúen reproduciendo modelos de discriminación que merman el desarrollo y bienestar social. Al respecto coincidieron todas las organizaciones entrevistadas en que los procesos de IDI en los que participan dependen en gran medida de la disposición que el gobierno en turno tenga para atender demandas como la ratificación del Convenio 189, destacaron el diálogo que tuvieron en otros sexenios con tomadoras y tomadores de decisiones que apoyaban el proyecto de ley y de ratificación pero que no lograban trascender el discurso igualitario sobre el trabajo doméstico remunerado, por esta razón, a pesar de que el tratado está en proceso de entrar en vigor, siguen insistiendo en mantener la problemática en la agenda pública para que el compromiso internacional adquirido, en verdad impacte y transforme la vida de las personas que laboran en los hogares.

Por lo anterior, se afirma la hipótesis inicial de esta investigación fundamentada en que existen convenios internacionales en materia laboral que consideran la perspectiva de género para atender problemáticas laborales de las mujeres. Sin embargo, el gobierno mexicano no ha adoptado ni firmado estos tratados, por lo tanto, son las Organizaciones de la Sociedad Civil quienes han colocado el tema en la agenda pública y han impulsado la adopción de estos convenios para la creación de políticas públicas y la firma de los mismos. A partir del conocimiento generado en esta investigación, tras la instrumentación del MoCGC y la sistematización de las ASE de las organizaciones que fortalecieron el movimiento de las trabajadoras del hogar, se concluye que la actuación coordinada de

las OSC, así como la acumulación de sus capitales resulta fundamental para el alcance de los objetivos organizacionales. Unificar el interés común para transformar el sistema político y social, es una estrategia efectiva para incidir en la reconfiguración de los aparatos públicos y privados que continúan reproduciendo desigualdades que invariablemente afectan a todas las personas que conforman el sistema.

En tanto tengamos la capacidad de analizar los problemas que nos vulneran desde el pensamiento complejo, podremos comprender que cada organización y las personas que la conforma están interrelacionadas y forman parte del problema, pero también de la solución. Las organizaciones del tercer sector han abierto el panorama para continuar incidiendo en la transformación social, al tiempo en que confirman el poder de la sociedad civil en los procesos de democracia institucional, por lo que continuar estudiado los fenómenos que resultan de su intervención resulta fundamental para comprender nuestra capacidad de innovar y modificar las problemáticas de desigualdad atendidas por la organizaciones que creamos a nivel nacional e internacional, si aún queda pendiente la ratificación de tres convenios con perspectiva de género elaborados por la OIT, tenemos múltiples formas de actuar organizadamente para eliminar las prácticas de discriminación que de alguna u otra manera nos vulneran a todas las personas que conformamos este sistema social.

Resulta entonces necesario, continuar este proceso de investigación en futuras etapas en las que se analicen las acciones sociales efectivas que desarrollen tanto las organizaciones públicas como las de la sociedad civil, para observar el efecto de la ratificación de los Convenios de la OIT en la construcción de políticas públicas en México, así como para continuar generando conocimiento en torno a la participación de las OSC para seguir fomentando tanto su profesionalización como su intervención en procesos de innovación democrática institucional.

Bibliografía

ABRAMO, L. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: OIT.

ARANGO, L. (1997). "La clase obrera tiene dos sexos". Avances de los estudios latinoamericanos sobre género y trabajo. *Nómadas (Col)*, núm. 6. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105118999007>

BARBIERI, T. (1993). *Sobre la categoría género: una introducción teórico-metodológica*. Debates En Sociología, (18), 145-169. Recuperado en <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/debatesensociologia/article/view/6680>

BOBBIO, Norberto. (1991). *El futuro de la democracia*. México. Fondo de Cultura Económico.

BOURDIEU, Pierre. (1991). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus.

BUTCHER, J. (2014). Tercer Sector y desarrollo en México. *Colección de Libros Problemas del desarrollo*. Disponible en http://ru.iiec.unam.mx/2706/6/05_Butcher.pdf

CACEH. (2020). *Quiénes somos*. Disponible en: <https://caceh.org.mx/quienes-somos/#:~:text=El%20Centro%20de%20Apoyo%20y,propia%20iniciativa%2C%20necesidades%20y%20experiencias.>

CEBOLLADA, M. (2019). *Trabajo del hogar y trabajo decente en América Latina buenas prácticas y aprendizaje para el caso mexicano*. Organización Internacional del Trabajo.

CEPAL. (2011). *Las mujeres cuidan y proveen*. Disponible en <https://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer>

CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (2013) *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres*. México.

CARRILLO, L. (coord.). (2016). *Gestión del conocimiento y tecnología en la investigación-docencia interdisciplinaria. El estudio de organizaciones civiles no lucrativas en Latinoamérica*. México: UNAM.

_____. (coord.). (2019). *El estudio de la acción social efectiva de las organizaciones. El caso de las organizaciones de la sociedad civil en México*. México: UNAM.

CEMEFI. (2020) *Información sobre el sector no lucrativo. Datos estadísticos sobre el tercer sector en México 2020*. Disponible en <https://www.cemefi.org/programas/informacion-3er-sector>

CONAPRED. (2020). *30 de marzo Día de las trabajadoras del hogar*. Disponible en https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Trabs-Hogar-DI-Accss.pdf

CPEUM. (2008). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. México: Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación.

GOLDSMITH, M. (1998). De sirvientas a trabajadora. La cara cambiante del servicio doméstico en la ciudad de México. *Debate feminista*, 17 (p. 85-96).

FLORES, A. (2004). *La segunda ola del Movimiento Feminista: el surgimiento de la Teoría de Género Feminista*. Departamento de História e Geografia da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Centro de Ensino Superior do Seridó – Campus de Caicó

IMSS. (2020). *Boletín informativo 161/2020 En un año afilia IMSS a 19 mil 648 personas trabajadoras del hogar*. Disponible en <http://www.imss.gob.mx/prensa/archivo/202003/161>

INDESOL. (2011). *Estrategias de incidencia de las OSC en las Políticas Públicas*. Disponible en <http://indesol.gob.mx/cedoc/pdf/1.%20SOCIEDAD%20CIVIL/INCIDENCIA%20POLITICA%20Y%20SOCIAL%20DE%20LAS%20OSC/ESTRATEGIAS%20DE%20INCIDENCIA%20DE%20LAS%20OSC%20EN%20LAS%20POLITICAS%20PUBLICAS.pdf>

INEGI. (2019). *ENOE. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. 2005-2019. Segundo trimestre*.

_____. (2013). *Instituciones Sin Fines de Lucro. Base 2013*. Disponible en <https://www.inegi.org.mx/programas/isfl/2013/>

INMUJERES (Instituto Nacional de las Mujeres). (2018). *Cuadernillo Trabajadoras del Hogar Remuneradas en México*. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101324.pdf

_____. (2019). *Indicadores básicos de trabajo*. Recuperado de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

JIMÉNEZ M. y Tena, O (coord.) (2015). *Cómo seguir siendo hombre en medio de la crisis económica*. CRIM UNAM. México.

JIMÉNEZ, M. (coord.). (2019). *Formas alternativas de trabajo en el mundo globalizado*. México: UNAM.

JORDAN, Ellen. (1995). “Los niños peleoneros y sus fantasías lúdicas. La construcción de la masculinidad en la temprana edad escolar” en *Género prófugo*. Marisa Belausteguigoitia y Araceli Mingo, Programa Universitario de Estudios de Género, México, pp. 225-249.

FRÍAS, S. (2011). Hostigamiento, acoso sexual y discriminación laboral por embarazo en México. *Revista Mexicana de Sociología* 73, núm. 2 (abril-junio, 2011): 329-365.

HERNÁNDEZ, A. (2016). Los roles y estereotipos de género en los comportamientos sexuales de jóvenes de Coahuila, México: aproximación desde la Teoría Fundamentada. *Ciencia Ergo*

Sum, vol. 23, núm. 2. Disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/104/10446094003/html/index.html>

HOGAR, Justo Hogar. (2020). *Sobre nosotros*. Disponible en <https://hogariustohogar.org/sobre-nosotros/>

LEY Federal del Trabajo (LFT). Diario Oficial de la Federación, Estados Unidos Mexicanos, Presidencia de la República, México, 1 de abril de 1970. Última reforma publicada DOF 12-06-2015

LUHMANN, N. (1982). *The Differentiation Society*. Nueva York: Columbia University Press.

McCANN, D. y MURRAY, J. (2010). *The legal regulation of working time in domestic work*. OIT.

MÉDA, D. (2007) ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de trabajo, año 3 número 4*. pp. 17-32.

MERINO, M. (2018). *La explotación avalada por la Corte*. Disponible en <https://www.eluniversal.com.mx/articulo/mauricio-merino/nacion/la-explotacion-avalada-por-la-corte>

MORIN, E. (1977). *El método. La naturaleza de la naturaleza. Tomo I*. Madrid: Ediciones Cátedra.

NACIONAL Monte de Piedad. (2020). *Nuestro objetivo*. Disponible en <https://inversionsocial.montepiedad.com.mx/inversion-social/nuestro-objetivo/>

NORMA Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. México, 19 de octubre de 2015.

NOSOTRXS. (2020) *¿Qué es Nosotrxs?* Disponible en <https://nosotrxs.org/>

ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (iii), de 10 de diciembre de 1948.

_____. (1997). *Resoluciones y decisiones del Consejo Económico y Social*. Suplemento No. 1, Nueva York.

_____. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*. Nueva York, 18 de diciembre de 1979.

_____ (1995). *Plataforma de Acción Mundial 1996-2001. Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer*. Beijing, 8 al 15 de septiembre

ONU Mujeres. (s.f.). Incorporación de la perspectiva de género. Disponible en <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>

OIT. (2000). *Revista Internacional del trabajo*. Vol. 119, núm. 1.

_____. (2004) ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

_____. (2011) *La transversalidad de género. Módulo para la formación de hombres y mujeres sindicalistas*. Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo.

_____. (2017). *El futuro del trabajo que queremos: un diálogo global*. 06-07 de abril de 2017 en Ginebra, Suiza.

_____. (2018). *México completa la ratificación de los 8 convenios fundamentales de la OIT*. Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_645429/lang--es/index.htm

_____. (2019). *Igualdad salarial entre mujeres y hombres es clave para lograr los objetivos de la Agenda 2030*. Disponible en https://www.ilo.org/mexico/noticias/WCMS_731969/lang--es/index.htm

_____. (2020). ¿Qué es el trabajo decente? Disponible en https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm

_____. (s.f.). *Historia de la OIT*. Disponible en <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang--es/index.htm>

_____. (s.f.) *Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*. Disponible en <https://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--es/index.htm>

_____. (s.f.) *Ratificaciones de México*. Disponible en https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102764

ORTNER B, Sherry. (19179). ¿Es la mujer con respecto al hombre lo que la naturaleza con respecto a la cultura? En *Antropología y feminismo*. Editorial Anagrama. Barcelona.

OXFAM, México (2018). *Guía práctica de transversalidad de género*. Abril 2018. México.

PARSONS, T. (1939). *Actor, Situation and Normative Pattern: An Essay in the Theory of Social Action* (The Parsons Papers, Harvard University Archives).

PIÑÓN, J. (2011). Sobre el porqué de la feminización del Tercer Sector. Lo que el género desvela. *Revista Española del Tercer Sector*. Disponible en https://www.accioncontraelhambre.org/sites/default/files/documents/rets_16.pdf

SÁNCHEZ, Y, entrevista realizada con Marcela Azuela, Coordinadora General de Hogar Justo Hogar, Ciudad de México, 19 de septiembre de 2019.

_____, entrevista realizada con Alejandra Angarita, Subdirectora de Formación para Trabajo Digno del Nacional Monte de Piedad, Ciudad de México, 11 de febrero de 2020.

_____, entrevista realizada con Mauricio Merino Huerta, Coordinador General de Nosotrxs, Ciudad de México, 02 de abril de 2020.

_____, entrevista realizada con Andrea Santiago, Coordinadora de la causa Trabajo Digno de Nosotrxs, Ciudad de México, 08 de abril de 2020.

SENADO DE LA REPÚBLICA. (2019). *De 34%, la brecha salarial en México entre mujeres y hombres*. Disponible en <http://comunicacion.senado.gob.mx/index.php/informacion/boletines/43667-de-34-la-brecha-salarial-en-mexico-entre-mujeres-y-hombres.html>

TEPICHIN, A. (2010). Política pública, mujeres y género. *Los grandes problemas de México. Relaciones de género*, vol. 8., México, El Colegio de México, 2010, pp. 23-58.

URDIALES, E. (2021). Techos de cristal, dilema contemporáneo para las organizaciones. *Revista A&H*, 13, pp. 97-119

WEBER, Max. (1978). *Ensayos sobre metodología sociológica*. Amorrortu, Bs. As.

Anexo 1

Perspectiva de género	Tipo de Acción social Efectiva (ASE)	Componente analítico	Criterios de análisis	Preguntas guía
	Acciones Sociales Efectivas de Fortalecimiento Organizacional (ASE-FO).	Grupos de población con carencias y necesidades sociales.	<ul style="list-style-type: none"> • Población objetivo. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué necesidad atienden directamente como OSC? • ¿Cuáles son las causas que representan? • ¿Cómo lograron acotar estas problemáticas?
			<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos organizacionales. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es el objetivo principal que tenían al formar la organización? • ¿Tienen algún mecanismo para medir la efectividad de sus acciones sociales?
			<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de autoorganización. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo se integró la organización? • ¿Quiénes participan? • ¿Cómo se organizan internamente para ejercer acciones sociales?
			<ul style="list-style-type: none"> • Definición de la demanda colectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál fue el proceso a través del cual se postularon a favor de esta causa? • ¿Las personas que participan en la OSC representan a la población afecta por estas problemáticas?
		Desarrollo Organizacional y Asociativo (DOA).	<ul style="list-style-type: none"> • Trayectoria organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Qué acciones sociales han desarrollado para atender estas problemáticas? • ¿Cómo se vincularon al Convenio 189? • ¿Saben qué otros convenios consideran la perspectiva?
			<ul style="list-style-type: none"> • Acumulación de capitales (político, social y de ASE) 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Consideran que el capital político y social de la organización ha tenido peso en su incidencia pública? • ¿Cuáles son las fortalezas de la OSC?

			<ul style="list-style-type: none"> • Redes de colaboración 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Participan en alguna red organizacional? • ¿Cuál y cómo? • ¿Lideran alguna red interorganizacional?
			<ul style="list-style-type: none"> • Patrimonio TISA 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Con qué recursos tangibles cuenta la organización? • ¿Cómo capitalizan su patrimonio intangible (conocimiento, capital social, político y simbólico)
	Acciones Sociales Efectivas de Transformación Social (ASE-TS).	Innovación Democrática Institucional (IDI).	<ul style="list-style-type: none"> • Visibilización de la problemática. 	<ul style="list-style-type: none"> • ¿Han motivado el diálogo en torno a estas problemáticas? ¿Cómo? • ¿Qué eventos han influido en el posicionamiento de la OSC y sus demandas? • ¿Desde dónde se posiciona la OSC en el espacio público?
<ul style="list-style-type: none"> • Participación en procesos de democracia institucional. 			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Cómo intervino la OSC en el proceso de ratificación? • ¿Qué papel jugaron? • ¿Han colaborado con la OIT? ¿Cómo? 	
<ul style="list-style-type: none"> • Prospectiva social. 			<ul style="list-style-type: none"> • ¿Consideran que la organización ha transformado a la sociedad? ¿Cómo? • ¿Cómo seguirán contribuyendo con esta población cuando entré en vigor el convenio? 	

Fuente: Elaboración propia