GUÍA

PARA DESARROLLAR LEGISLACIÓN MIGRATORIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MÉXICO

imumi
Instituto para las Mujeres en la Migración A.C.

ONU MUJERES

GUÍA
PARA DESARROLLAR LEGISLACIÓN MIGRATORIA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MÉXICO

Derechos Reservados© Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, ONU Mujeres, 2014.
Unión Europea, Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C., IMUMI.

El contenido y la información de esta publicación pueden ser utilizados siempre que se cite la fuente. Para obtener autorización para la reproducción, traducción y almacenamiento mediante cualquier sistema o transmisión en cualquier formato por cualquier medio, sea éste electrónico, mecánico, de fotocopiado, de grabado de otro tipo, la solicitud debe dirigirse a ONU Mujeres, quien actúa en nombre de las organizaciones que publican la presente obra:
ONU Mujeres
Oficina en México
Montes Urales Núm. 440, 2do. Piso
Colonia Lomas de Chapultepec
contacto@onumujeres.net

Las denominaciones empleadas en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de ONU Mujeres no implican juicio alguno sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades y respecto de la delimitación de sus fronteras.

Coordinación de la Publicación: Juliette Bonnafé, Mónica Corona, ONU Mujeres.

Elaboración: Gabriela Díaz Prieto, IMUMI.

Corrección de estilo, cuidado de la edición, diseño y diagramación: Elefanta del Sur.

Revisión: Juliette Bonnafé, Mónica Corona, Maud Ritz, ONU Mujeres.

Primera edición, enero 2015

ISBN: 13-978-1-63214-005-0
Tiraje: 1,000 ejemplares

Impreso en México / Published in Mexico

ONU Mujeres
Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres
Ana Güezmes García
Representante

IMUMI
Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.
Gretchen Kuhner
Directora

Comité asesor
Mario Bronfman
Ford Foundation, Oficina de México y Centroamérica

Manuel Angel Castillo
Profesor-Investigador del Centro de Estudios Demográficos, Urbanos y Ambientales del Colegio de México

Juan Enrique Garay Amores
Ministro Consejero
(Jefe de la Sección de Cooperación)
de la Delegación de la Unión Europea en México

Christopher Gascon
Organización Internacional para las Migraciones (OIM)

Javier Hernández Valencia
Representante de la Oficina del Alto Comisionado de Naciones Unidas para los Derechos Humanos (OACNUDH)

Gretchen L. Kuhner
Instituto para las Mujeres en la Migración, A.C.

María Machicado
Representante de ONU Mujeres Guatemala

Nancy Pérez
Directora General de Sin Fronteras, IAP

Thomas Wissing
Representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

ÍNDICE

PRESENTACIÓN 5

INTRODUCCIÓN 6

PASOS PARA ELABORAR UNA LEGISLACIÓN MIGRATORIA MEXICANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO 17

1 Armonizar la legislación nacional con la normativa internacional 18

2 Introducir medidas especiales temporales o acciones afirmativas 26

3 Contar con evidencia 28

4 Redactar la iniciativa de ley con lenguaje incluyente 30

5 Tomar en cuenta la opinión de expertos 31

6 Vincular la legislación migratoria a un presupuesto sensible al género 32

7 Analizar el impacto de la legislación migratoria en las relaciones de género 33

ANEXO 35

CUADRO 1 36

CUADRO 2 40

PRINCIPALES REFERENCIAS 43

PRESENTACIÓN

Promover una migración segura para las mujeres, y apoyar a los países en la adopción del marco regulatorio impulsado por la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) a través de su Recomendación General No. 26 (RG 26 CEDAW), es un objetivo fundamental para la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres), comprometida con la promoción de los derechos de las migrantes. Desde su creación en 2010, ONU Mujeres ha impulsado la Convención y su Recomendación 26 como instrumentos poderosos de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.

A fin de promover y proteger los derechos de las trabajadoras migrantes, así como de contar con un marco legal acorde a los instrumentos internacionales ratificados por México, es fundamental que la legislación incluya y proteja a esta población. En razón de lo anterior, presentamos esta **Guía para desarrollar legislación migratoria con perspectiva de género en México**, la cual busca ser un insumo para formular e instrumentar leyes de migración con perspectiva de igualdad de género, haciendo referencia al contexto del país.

En el marco del proyecto *Promoción y Protección de los derechos de las trabajadoras migrantes con los mecanismos nacionales e internacionales de Derechos Humanos para mejorar la rendición de cuentas*, iniciativa auspiciada por la Unión Europea e implementada en tres países a nivel global (México, Moldavia y Filipinas) ONU Mujeres busca promover los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes y protegerlas en contra de la explotación y la exclusión en todas las etapas de la migración. Con este aporte, reiteramos nuestro compromiso de contribuir al conocimiento de la situación de las trabajadoras migrantes, abonando al avance de la agenda de protección de sus derechos; contribuyendo así al adecuado manejo de la migración laboral y la gobernabilidad, factores determinantes en el crecimiento económico y el desarrollo de los países.

Ana Güezmes
Representante
ONU Mujeres

Gretchen Kuhner
Directora
Instituto para las Mujeres
en la Migración, A.C.

ESTA **GUÍA** BUSCA APORTAR **HERRAMIENTAS PRÁCTICAS** A LOS Y LAS PARLAMENTARIAS PARA **CONSTRUIR UNA LEGISLACIÓN MIGRATORIA MEXICANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO,** PARA QUE ÉSTA TENGA UN **IMPACTO POSITIVO** EN LAS **TRABAJADORAS MIGRANTES** EN CONCORDANCIA CON LOS **ESTÁNDARES INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS**.

México es signatario tanto de la Convención Internacional de las Naciones Unidas sobre los Derechos de Todos los Trabajadores Migrantes y de sus Familiares (CTM) como de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), por lo que está vinculado legalmente a cumplir con dichas Convenciones, así como con las recomendaciones que le han presentado los Comités de cada uno de estos instrumentos.

ONU Mujeres / Eduardo García

Entre los **derechos que reconoce la Recomendación General** núm. 26 de la CEDAW a las trabajadoras migrantes, destacan los siguientes:

- **Igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer**
- **Igualdad de oportunidades en el trabajo**
- **No discriminación**
- **Vida libre de violencia**
- **Maternidad y conciliación familia-trabajo**
- **Salud y seguridad social**
- **Supresión de todas las formas de explotación laboral**
- **Asociación colectiva y sindicalización**
- **Libertad de tránsito**
- **Inclusión social: acceso a servicios de educación y salud para las mujeres y sus hijos e hijas**
- **Acceso a la justicia**
- **Acceso a la documentación migratoria para una regular estancia con autorización para trabajar**
- **Acceso a la unidad familiar y el derecho a la identidad (incluye hijos e hijas)**

2011

A partir de la reforma de 2011 en materia de Derechos Humanos a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Constitución),[1] México ha emprendido un importante esfuerzo para armonizar su legislación con los instrumentos internacionales de derechos humanos. En este sentido, en los últimos años se han producido cambios a favor de los derechos de las trabajadoras migrantes: por un lado, se crearon nuevas leyes, como la Ley de Migración de 2011, que constituye un avance significativo en materia de inmigración, y la Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos, de 2012 y su última reforma de marzo 2014; y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007, con su última reforma de abril de 2014, además de su Reglamento, el cual ha tenido varias reformas, siendo la última de marzo de 2014. Por otro lado, en 2012 se reformó la Ley Federal del Trabajo a fin de, entre otros objetivos, dotarle de perspectiva de género[2] y fortalecer la inspección del trabajo.[3]

[1] A partir de la reforma de 2011, la observancia de las leyes en México implica el respeto de los tratados internacionales. Es decir, estos instrumentos internacionales forman parte fundamental del orden jurídico en México y sus principios son de cumplimiento obligatorio para el Estado mexicano. En este sentido, el artículo primero de la Constitución consagra el control de la convencionalidad: "En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece." (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2013).

[2] Se incluyó el principio de igualdad sustantiva de trabajadores y trabajadoras, así como nuevos derechos de paternidad responsable, y de conciliación y corresponsabilidad de la vida familiar y laboral, para acompañar los derechos reproductivos y de maternidad.

Si bien estas nuevas leyes y reformas significan un progreso en la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes, no terminan por atender la movilidad humana y la dinámica laboral que se presenta en la frontera sur, especialmente la de las mujeres.[4] En consecuencia, la mayoría de las trabajadoras migrantes provenientes de Centroamérica trabaja de manera irregular, ya sea porque no cuenta con documentos de estancia legal o con permisos de trabajo. Estas mujeres están ocupadas en la economía informal, en trabajos precarios, de salarios muy bajos y de escasa calificación, en sectores invisibilizados o considerados socialmente "femeninos", como el empleo en los hogares, el trabajo de cuidado de personas, la venta ambulante, el trabajo agrícola y el trabajo en la industria del sexo.

La condición de vulnerabilidad de las mujeres se acentúa por la intersección de múltiples discriminaciones, basadas en la raza, origen étnico, situación socioeconómica, nacionalidad, edad, estatus migratorio y las cualidades que se perciben asociadas a su género. Estas discriminaciones se encuentran incluso a nivel legal; por ejemplo, en el caso de México, las leyes tienden a mantener estereotipos de "mujer cuidadora" y "hombre proveedor" al otorgar a las mujeres documentos migratorios vinculados a su pareja, como dependientes económicas sin autorización para trabajar. Esta falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres tiene implicaciones profundas, tanto en su posibilidad de acceder a oportunidades y empleo y, acentúa la situación de vulnerabilidad en la que se encuentran frente a condiciones de abuso en el trabajo informal, así como ante situaciones de violencia familiar.

[3] La reforma de la Ley Federal del Trabajo en 2012 amplió las sanciones a empleadores (art.994). Esta reforma condujo a la reforma del Reglamento de Inspección Laboral, que incluyó la asistencia técnica, revisiones extraordinarias y mecanismos alternos a la inspección del trabajo (arts.18, 28 y 46, respectivamente).

[4] Para mayor información sobre el cumplimiento de jure de la legislación mexicana con la Recomendación General no. 26 de la CEDAW para una efectiva protección de los derechos de las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas, ver: ONU Mujeres e IMUMI (2014a). Legislación mexicana y derechos de las trabajadoras migrantes. Un análisis del cumplimiento de jure de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General no. 26.

ONU Mujeres / Prometeo Lucero

Reconocer la igualdad de género y **regular el trabajo de las migrantes**, así como garantizar sus derechos de acuerdo a los estándares internacionales es un tema de igualdad y eficiencia, clave en todos los aspectos del desarrollo. En este sentido, contar con una legislación migratoria con perspectiva de género presenta varias ventajas:

Promueve la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres.

Reduce la situación de vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes a la explotación y la violencia.

Motiva el respeto de los derechos y la seguridad humana de la población migrante.

Suscita una gestión más eficaz y eficiente de los servicios y recursos para atender a la población inmigrante.

Alcanza mayor representatividad.

Favorece al desarrollo humano y la igualdad social.

El gobierno de México define a la migración en su Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 como un reto de creciente importancia para el país. Asimismo, reconoce las condiciones de mayor vulnerabilidad que enfrentan las mujeres en el proceso migratorio, por lo que concluye que la perspectiva de género es decididamente relevante en este tema (SHCP, 2013a). En este sentido, generó un marco programático para el sexenio 2013-2018,* donde retoma el esfuerzo de armonización con la normatividad internacional que comenzó con la reforma de 2011 en materia de derechos humanos.

En este marco, a continuación se presentan los principales elementos que deben considerarse para contar con una legislación migratoria con perspectiva de género, que contribuya a **garantizar el efectivo gozo de los derechos humanos y laborales de las mujeres trabajadoras migrantes**. La lista no pretende ser exhaustiva, sino representativa de situaciones problemáticas con recomendaciones para su favorable solución.

ONU Mujeres / Archivo IMUMI

* El gobierno de México estableció un marco programático para el sexenio 2013-2018. Incluye el Plan Nacional de Desarrollo, los programas transversales, como el de género y migración, así como los programas de cada secretaría. En estos instrumentos, el Poder Ejecutivo establece los objetivos, prioridades y estrategias que delinean las acciones que deberá seguir la administración pública federal durante el sexenio.

ONU Mujeres / Eduardo García

PASOS PARA ELABORAR UNA LEGISLACIÓN MIGRATORIA MEXICANA CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

1 **Armonizar la legislación nacional con la normativa internacional** de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.*

La legislación debe:

GARANTIZAR LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA LEY

PROBLEMA

LAS DISPOSICIONES QUE REGULAN LA DOCUMENTACIÓN MIGRATORIA DISCRIMINAN DE FORMA INDIRECTA A LAS MUJERES

Actualmente, las disposiciones que regulan la documentación migratoria excluyen a las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur de un acceso a condiciones seguras de ingreso, permanencia y trabajo en México.

Por ejemplo, la complejidad de los requisitos de documentación migratoria y su costo discriminan indirectamente a las mujeres. Entre enero de 2011 y el 16 de julio de 2014, el INM ha expedido únicamente 153 constancias de empleador para contratar extranjeras como trabajadoras del hogar (INM Delegación Federal de Chiapas, 2014), cuando la tercera parte de las mujeres centroamericanas en Chiapas (PEA) y 70% de los cruces temporales de mujeres corresponden a trabajadoras del hogar (INEGI, 2011; INM *et al*., 2012). En este sentido, la legislación migratoria no contribuye a regular la migración de las mujeres trabajadoras, las excluye de derechos laborales como la seguridad social y las deja desprotegidas frente a posibles abusos por parte de sus empleadores; es decir, falla en su objetivo de garantizar sus derechos.

* En el Anexo se encuentra un cuadro que sistematiza las recomendaciones de la CEDAW, de su Recomendación General no.26 sobre trabajadoras migrantes, de la CTM y de su Observación General no.1 sobre trabajadoras domésticas para cada una de las violaciones o barreras de acceso a los derechos de las trabajadoras migrantes que identifica la RG 26 CEDAW.

RECOMENDACIONES

GENERAR UN SISTEMA DE CUOTAS QUE GARANTICE LA IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE HOMBRES Y MUJERES Y UN SISTEMA DE REGULARIZACIÓN MIGRATORIA SENSIBLE AL GÉNERO

De acuerdo a lo establecido por la Ley de Migración y su Reglamento (art.120), el INM y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) deben diseñar un sistema de cuotas para determinar la autorización de visas con permiso de trabajo. Se recomienda que este sistema garantice la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres; es decir, que incluya las ocupaciones en las que se desempeñan buena parte de las trabajadoras migrantes centroamericanas en la frontera sur: trabajo del hogar, comercio, servicios (mesera), trabajo agrícola y en la industria del entretenimiento. Esta acción implica tomar en cuenta el mercado laboral de la región transfronteriza, la discriminación del mercado laboral hacia las mujeres en México, así como la feminización de la migración.

A su vez, se recomienda facilitar las rutas para el empleo legal mediante canales de regularización migratoria sensibles al género; es decir, presentar planes flexibles de pago de derechos migratorios y multas (que toman en cuenta la ocupación, las diferencias salariales, así como el número de personas que tienen que regularizarse en una familia).

Erradicar los estereotipos de "mujeres cuidadoras" y "hombres proveedores" de las leyes

PROBLEMA

ESTEREOTIPOS NEGATIVOS QUE DISCRIMINAN A LAS MUJERES Y LES IMPIDEN UN ACCESO AL MERCADO LABORAL EN CONDICIONES DE IGUALDAD CON LOS HOMBRES

Las leyes tienden actualmente a mantener estereotipos de "mujer cuidadora" y "hombre proveedor" al otorgar a las mujeres documentos migratorios vinculados a su pareja, como dependientes económicas sin autorización para trabajar.

La Ley de Migración presenta lagunas importantes: no hay claridad sobre el procedimiento para obtener el permiso de residencia de forma independiente del cónyuge, o para facilitar la continuación de la permanencia legal de las mujeres que huyen de sus cónyuges abusivos. Por lo tanto, además de impedir el acceso al mercado laboral en condiciones de igualdad con los hombres, la Ley de Migración puede llegar a desproteger a las mujeres en situaciones de violencia familiar.

RECOMENDACIONES

OTORGAR UN DOCUMENTO MIGRATORIO INDEPENDIENTE PARA LAS MUJERES

Se deberían de abrir dos vías: migrar como dependiente en el caso de que uno de los cónyuges tenga trabajo, pero también poder hacerlo de manera independiente, dotando a las migrantes de un documento de estancia y permiso de trabajo independiente del cónyuge. Este documento independiente reconocería el trabajo de las mujeres y su contribución al desarrollo en plena igualdad que los hombres. Además, colocaría a las mujeres en una situación donde podrían ejercer mayor exigibilidad del cumplimiento de sus derechos.

Proteger los derechos laborales de las mujeres trabajadoras migrantes

PROBLEMA

AUSENCIA DE ESTRUCTURAS PARA GARANTIZAR CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE EN LAS OCUPACIONES CONSIDERADAS "FEMENINAS": EL CASO DE LAS TRABAJADORAS DEL HOGAR

La Ley Federal del Trabajo todavía no reconoce la totalidad de los derechos laborales en las ocupaciones con alta participación de mujeres o consideradas "femeninas", como el trabajo del hogar. Las trabajadoras migrantes que se insertan en esta ocupación en la frontera sur, comparten con las mexicanas la discriminación de la ley.

La Ley Federal del Trabajo contempla una jornada de hasta 12 horas sin considerar el pago de horas extra (art. 333), mientras que la Ley del Seguro Social establece sólo de manera facultativa el acceso a la seguridad social para las trabajadoras del hogar (art. 13). Sin el derecho a la seguridad social, se limita el acceso a licencias de maternidad, al derecho a una pensión, a guardería para sus hijos, al pago de incapacidades, vacaciones y aguinaldo, entre otros beneficios.

Las migrantes que se ocupan como trabajadoras del hogar suelen desempeñar sus actividades en condiciones injustas o que atentan contra su dignidad, bajo la amenaza de ser denunciadas ante las autoridades por encontrarse en una situación migratoria irregular (INMUJERES, 2008, Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, 2008; Rojas, Fernández, Ángeles, 2008; Fernández, 2012). La Ley General de Trata define esta práctica como "trabajos forzados" (art. 22 III). Sin embargo, tanto la Ley General de Trata como la Ley Federal del Trabajo no establecen disposiciones específicas para la supervisión e inspección de las condiciones laborales en las que se desempeñan las trabajadoras del hogar. En este sentido, la legislación tiende a agravar la falta de protección de los derechos de las trabajadoras en situaciones de gran vulnerabilidad.

Finalmente, se presentan inconsistencias entre el derecho laboral y el derecho migratorio. La verificación de las ofertas y condiciones de trabajo para extranjeros exigen una colaboración estrecha entre las autoridades en materia laboral y migratoria, que actualmente está ausente en la normatividad laboral.

RECOMENDACIONES

RECONOCER DERECHOS Y PROMOVER SU CUMPLIMIENTO MEDIANTE LA INSPECCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Reconocer los derechos laborales de las trabajadoras del hogar, específicamente regular la jornada y garantizar el derecho a la seguridad social. En este sentido, el Comité de la CEDAW ha recomendado a México ratificar el Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos.

El Comité de la CTM ha recomendado a México supervisar las condiciones de trabajo de las mujeres trabajadoras domésticas, tanto en 2006 (párr. 34) como en 2011 (párr. 38).

Prevenir la violencia contra las mujeres trabajadoras migrantes

PROBLEMA

FALTA DE MECANISMOS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA CONTRA LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Ley Federal del Trabajo prohíbe el hostigamiento y el acoso sexual (art. 133), no contempla la reparación del daño a los y las trabajadoras que perdieron el trabajo como consecuencia de esta violencia. En el caso de las trabajadoras migrantes, significa, además de perder el empleo, quedar en situación migratoria irregular, ya que todo documento migratorio con permiso de trabajo está vinculado a la oferta de un empleador. En este sentido, la Ley de Migración limita las posibilidades de una trabajadora migrante de terminar una relación laboral incluso cuando se encuentra en condiciones de explotación.

RECOMENDACIONES

FORTALECER LA INSPECCIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y, EN LA LEY DE MIGRACIÓN, DESVINCULAR LA AUTORIZACIÓN PARA TRABAJAR PARA LAS PERSONAS MIGRANTES DE LA OFERTA DEL EMPLEADOR

A fin de prevenir la violencia contra las trabajadoras, se debe fortalecer la inspección del trabajo mediante una ley que promueva que en la práctica se:

a. Valore a las y los empleadores en términos de cumplimiento legal y de provisión de condiciones dignas de trabajo,

b. Promueva la sanción por falta de cumplimiento y violación de los derechos de las trabajadoras y

c. Facilite el acceso a la justicia laboral a las trabajadoras migrantes. Por otro lado, se recomienda documentar a las mujeres trabajadoras migrantes con autorización para trabajar sin vínculo con un empleador.

Garantizar su acceso a la justicia

PROBLEMA

FALTA DE ACCESO EFECTIVO DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES A LOS MECANISMOS EXISTENTES DE CONCILIACIÓN LABORAL O PROCURACIÓN DE JUSTICIA

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) delega a las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje la resolución de diversos conflictos laborales. Sin embargo, las Juntas regresan a nivel federal los casos que involucran extranjeros y ninguna instancia cumple su responsabilidad. En la práctica, se cede la función de supervisión y conciliación laboral a una representación extranjera, es decir; al Cónsul, que no es la autoridad competente (Ancheita y Bonnici, 2013).

RECOMENDACIÓN

PRECISAR EN LA NORMATIVA LAS OBLIGACIONES DE LAS JUNTAS PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LA JUSTICIA A LAS TRABAJADORAS MIGRANTES

Desarrollar normas que instruyan a las dependencias de las Juntas de Conciliación y Arbitraje sobre sus obligaciones para garantizar a las trabajadoras migrantes el acceso a sus derechos, independientemente de su situación migratoria.

Promover la inclusión social y la unidad familiar

PROBLEMA

FALTA DE ACCESO EFECTIVO DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES A DERECHOS Y SERVICIOS, COMO LA SALUD Y LA EDUCACIÓN

La Ley de Migración contempla el derecho a la salud (art. 8), el derecho a la educación (art. 8), el derecho a la identidad (arts.9 y 12), el derecho a la unidad familiar (arts. 2, 10, 12, 54 y 55). Sin embargo, la discrecionalidad en las interpretaciones de la Ley de Migración, por ejemplo, del derecho a la salud por parte de los servicios de salud, se puede erigir como una barrera de acceso a este servicio y derecho.

A su vez, al establecer la Clave Única del Registro de Personas (CURP) como requisito para acceso a la mayoría de los servicios, se impide el ejercicio de derechos y la entrada a servicios a las trabajadoras en situación irregular o a sus hijos e hijas, incluso mexicanas.

RECOMENDACIÓN

PRECISAR EN LA NORMATIVA LAS OBLIGACIONES DE LOS SERVICIOS DE SALUD Y DE EDUCACIÓN PARA GARANTIZAR EL ACCESO A LA SALUD Y LA EDUCACIÓN A LAS TRABAJADORAS MIGRANTES Y SUS HIJOS E HIJAS

Desarrollar normas que instruyan a los servicios de salud y de educación sobre sus obligaciones para garantizar a las trabajadoras migrantes y sus familiares el acceso a sus derechos, independientemente de su situación migratoria.

2 **Introducir medidas especiales temporales o acciones afirmativas** para compensar las discriminaciones que han afectado adversamente la situación actual de las migrantes, y lograr una mayor igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Estas medidas deben estar contempladas en el presupuesto, con recursos específicos.

PROBLEMA

UN PROCESO DE DOCUMENTACIÓN MIGRATORIA NEUTRAL AL GÉNERO DISCRIMINA A LAS MUJERES: EL CASO DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES AGRÍCOLAS EN CHIAPAS

En el caso del trabajo agrícola en Chiapas, la migración suele hacerse en grupo familiar (Rojas, 2013). La mayoría de las familias migrantes guatemaltecas no puede financiar el costo de documentar a todos sus miembros como dispone la legislación.[1] Por lo tanto, sólo se tramita el documento con autorización para que trabaje el hombre o jefe de familia. En consecuencia, las mujeres, que de hecho van a trabajar, son documentadas como "acompañantes" (Rojas y Ángeles, 2012) o ingresan de forma irregular (Centro de Derechos Humanos Fray Matías de Córdova, Instituto para las Mujeres en la Migración y Médicos del Mundo Francia-Misión México, 2013).

Por la marginación[2] que caracteriza su situación de origen, las trabajadoras migrantes agrícolas frecuentemente no están en condiciones para reconocer y/o hacer valer sus propios derechos. Por ejemplo, sus posibilidades de negociar sus condiciones de contratación y trabajo son comúnmente coartadas por la práctica tradicional de negociación entre el reclutador o empleador con los integrantes masculinos del conjunto familiar.

Esta discriminación persiste cuando el empleador no incluye a las mujeres en la lista de personal a contratar (oferta laboral) que presenta al INM para su documentación, ya que significa un menor costo en nómina (en términos de prestaciones laborales y seguridad social que no deberá pagar) si las contrata informalmente. Por lo tanto, al cruzar la frontera y documentar su estancia, las autoridades migratorias registran a las mujeres migrantes como "acompañantes", aunque saben que van a trabajar al lado de los hombres en las fincas agrícolas (Rojas y Ángeles, 2012; Rojas, 2013).

RECOMENDACIÓN

PROPUESTA DE ACCIÓN AFIRMATIVA PARA PALIAR UNA DISCRIMINACIÓN ANCESTRAL

Para atender la situación de desventaja en la que se encuentran muchas trabajadoras migrantes, es necesaria una acción afirmativa en la legislación que permita documentarlas con la categoría de trabajadora fronteriza, sin requerirles pago de derechos. Esta acción específica temporal permitiría compensar algunos de los impactos adversos de la discriminación que por siglos han vivido las mujeres y comenzar a generar un cambio cultural en las familias de trabajadores y trabajadoras fronterizas, los contratistas, los empleadores y las autoridades migratorias en la región.

[1] El costo del documento de trabajador fronterizo es de $305.65 y es gratuito para quien tenga un salario mínimo o menor. Esta característica migratoria permite solicitar el ingreso del cónyuge e hijos como dependientes económicos. De acuerdo con el art. 77 de los Lineamientos, el costo de la documentación de cada acompañante es también de $305.65. De acuerdo con la Emif Sur, Procedentes de México, 2009, 50.9% cruces temporales correspondieron a mujeres que ganan más de un salario mínimo, mientras que 40.7% de los cruces son casos de mujeres que ganan hasta un salario mínimo y podrían estar exentas del pago del documento (que en ese entonces tenía un costo de $1,904). Debido a la falta de información y reconocimiento del trabajo agrícola de las mujeres, esta población queda excluida del acceso a la documentación migratoria. Ese año únicamente 18.6% de los cruces temporales (de hombres y mujeres) se realizaron con Forma Migratoria de Visitante Agrícola o Forma Migratoria de Trabajador Fronterizo (INM *et al.*, 2012).

[2] La marginación es la exclusión que genera el modelo de producción de diversos grupos sociales del desarrollo y sus beneficios. El índice de marginación incluye los siguientes elementos: analfabetismo y primaria incompleta; vivienda sin drenaje y servicios sanitarios, sin energía eléctrica, sin agua entubada, con piso de tierra y en condiciones de hacinamiento; localidades pequeñas; e ingresos menores a dos salarios mínimos (CONAPO, 2013).

3 Contar con evidencia

Crear diagnósticos sobre el mercado laboral transfronterizo, la demanda de trabajadoras migrantes y las condiciones de acceso de las trabajadoras migrantes a este mercado; generar información y conocimiento sobre las trabajadoras migrantes centroamericanas en Chiapas y su dinámica migratoria, y producir información estadística desagregada por sexo, que permita detectar desigualdades en el acceso al trabajo decente y en la capacidad de ejercer los derechos por parte de las mujeres trabajadoras migrantes.

PROBLEMA

LA LEY DE MIGRACIÓN NO CONTRIBUYE A LA INCLUSIÓN DE LAS MIGRANTES PROVENIENTES DE CENTROAMÉRICA EN EL MERCADO LABORAL EN CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE

La Secretaría de Gobernación estima que, en 2013, 59% de las personas extranjeras que trabajaron en la frontera sur no contaban con autorización y 54% de las personas que entraron con una Tarjeta de Visitante Regional (que no están autorizadas para realizar actividades lucrativas) trabajaron y/o permanecieron en México por más de las 72 horas autorizadas (SEGOB, 2014). Esta situación evidencia la necesidad de contar con mayor información sobre las trabajadoras migrantes y su acceso al mercado laboral transfronterizo, para hacer asequibles los requisitos migratorios y contribuir a regular su migración y trabajo. Este paso es crucial para promover el ejercicio de los derechos por parte de las migrantes.

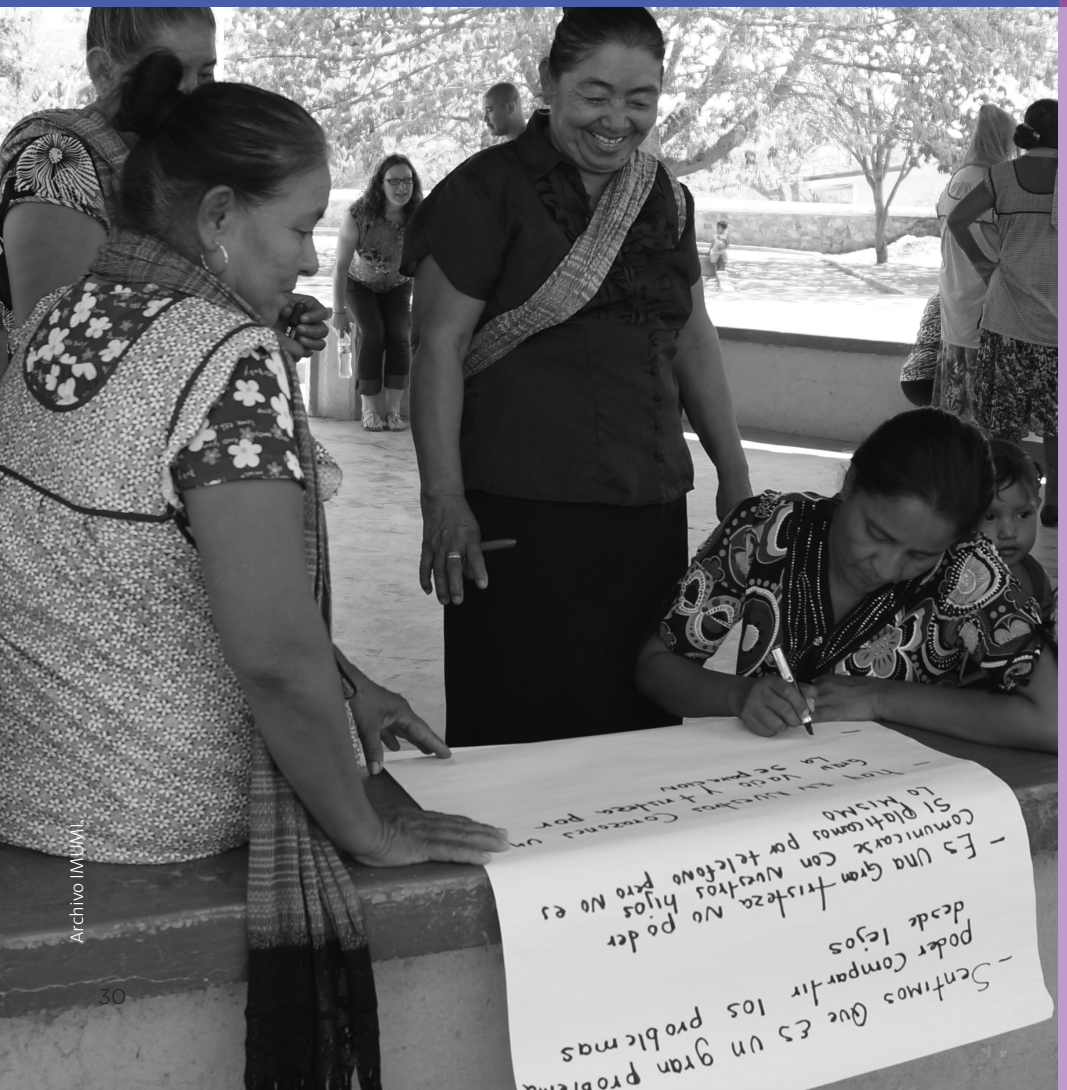
RECOMENDACIONES

REALIZAR REFORMAS A LA LEY BASADAS EN EVIDENCIA PARA PROMOVER EL ACCESO DE LAS TRABAJADORAS MIGRANTES AL MERCADO LABORAL Y A CONDICIONES DE TRABAJO DECENTE, POR EJEMPLO:

Establecer requisitos más asequibles para la documentación migratoria de esta población, así como la exención de pagos y multas; ampliar el permiso para realizar actividades remuneradas a visitantes regionales; ampliar el permiso para trabajar de manera independiente a residentes temporales y visitantes (con permiso para realizar actividades remuneradas), y establecer un sistema de cuotas que garantice la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

4 **Redactar la iniciativa de ley con lenguaje incluyente,**[1] de lo contrario se contribuye a reproducir relaciones asimétricas, jerárquicas y desiguales. Por ejemplo, la Ley Federal del Trabajo sólo hace referencia explícita a las trabajadoras o mujeres cuando aborda los derechos de maternidad relacionados a los periodos de gestación o de lactancia. Se recomienda incluir a las mujeres en el resto del articulado de la ley.

[1] Ver: INMUJERES (2012); Universidad Pedagógica Veracruzana, Unidad de Género (2011); CONAPRED (2009); y Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación y Unión Europea (2008).



Archivo IMUMI

5 **Tomar en cuenta la opinión de expertos,** organizaciones de la sociedad civil y las propias trabajadoras migrantes en la elaboración de la iniciativa de ley, como sugiere la Recomendación General no. 26 de la CEDAW.

RECOMENDACIONES A LOS ESTADOS PARTES:[1]

RESPONSABILIDADES COMUNES DE LOS PAÍSES DE ORIGEN Y DE DESTINO. PÁRRAFO 23.

LAS RESPONSABILIDADES COMUNES DE LOS PAÍSES Y DE ORIGEN Y DE DESTINO SON, ENTRE OTRAS, LAS SIGUIENTES:

b) Promover la participación activa de las trabajadoras migratorias y de las organizaciones no gubernamentales pertinentes: los Estados partes deben promover la participación activa de las trabajadoras migratorias y las organizaciones gubernamentales pertinentes en la formulación, la aplicación, la supervisión y la evaluación de esas políticas. Artículo 7b) de la CEDAW.

[1] Los artículos citados en las recomendaciones son los artículos correspondientes de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

6 Vincular la legislación migratoria a un presupuesto sensible al género

Una ley de migración sensible al género requiere estar sustentada en un presupuesto que esté definido y distribuido de manera justa, en reconocimiento a las diferentes realidades, necesidades e intereses que las mujeres y los hombres presentan. A su vez, debe aportar recursos para dar solución a las inequidades existentes, de lo contrario las reforzará. En este sentido, los presupuestos etiquetados son importantes porque (ONU Mujeres, 2014):

a) establecen las metas y las acciones específicas que deben ejecutarse para reducir la desigualdad de género;
b) sirven como impulsores de planes y proyectos con perspectiva de género;
c) permiten monitorear el gasto y el compromiso del Ejecutivo con la igualdad de género;
d) promueven la conformación de agendas públicas para la igualdad de género.

Por ejemplo, si la legislación contempla acciones afirmativas, como la recomendada para resolver el problema 7, necesariamente debe contar con un presupuesto etiquetado para que pueda tener efecto. Este presupuesto debe responder a indicadores de impacto vinculados a los objetivos de la acción afirmativa, es decir; número de mujeres documentadas como trabajadoras agrícolas, aumento porcentual en la documentación de mujeres como trabajadoras respecto al año anterior, número de ofertas de trabajo a mujeres migrantes en las fincas agrícolas, aumento porcentual en la contratación regular de mujeres en las fincas respecto al año anterior. Esto, porque actualmente los indicadores son predominantemente de gestión y no permiten medir resultados sobre una reducción en la brecha de desigualdad entre hombres y mujeres (IMUMI, 2013).

7 Analizar el impacto de la legislación migratoria en las relaciones de género

Es menester examinar las potenciales consecuencias de la aplicación de la ley sobre mujeres y sobre los hombres, para analizar sus diferencias. Este análisis supone incorporar la mirada de la igualdad sustantiva de género en los objetivos y en los resultados de cualquier acción pública.

a. Los ejemplos anteriormente presentados son una muestra del tipo de análisis de la legislación que debe realizarse para medir el impacto de las leyes en el ejercicio de los derechos de las migrantes, en su acceso al mercado laboral, así como en las relaciones de género.

b. A partir de los resultados obtenidos del análisis, se deben formular propuestas para corregir las iniciativas, como algunas de las recomendaciones que se presentan en esta guía, a fin de prevenir o revertir desigualdades de género inicialmente no visualizadas.

c. Finalmente, es importante tomar en cuenta que los recursos públicos también deben asignarse para garantizar la igualdad de género.

ANEXO

CUADRO 1

Marco internacional de protección de los derechos de las trabajadoras migrantes suscrito por México

Violaciones y/o barreras de acceso a los DH de las trabajadoras migrantes	CEDAW	Recomendación General núm. 26 de la CEDAW	CTM	Observación General 1 sobre los trabajadores domésticos migratorios
Discriminación del mercado laboral a las mujeres migrantes				
Discriminación sexual y de género del mercado laboral	Art. 2, 11	—	Art. 25. 1	Párr. 61
No reconocimiento del trabajo de las mujeres		Párr. 13 y 14	Art. 25	—
Los permisos de trabajo son para hombres y no para mujeres		Párr. 13 y 14 y Rec. 26 inciso a)	Art. 25 (1)	—
Los empleadores prefieren contratar hombres		Párr. 13	—	—
Salario menor que el de los hombres		Rec. 26 inciso b)	Art. 25 (1)	—
Discriminación por embarazo		Párr. 18	Art. 25 (1)	Párr. 22 y 61
Barrera: intersección de la discriminación de género con la xenofobia				
Discriminación, racismo y xenofobia contra trabajadoras migratorias	Arts. 2, 5, 11	Párr. 14, 15	Art. 7	Párr. 60 y 61
Estereotipos culturales				
Salarios más bajos para ciertas etnias y/o nacionalidades				
Barrera: violencia en el lugar de trabajo basada en el género				
Violencia física, psicológica, sexual y de género en el trabajo	Art. 2	Párr. 17, 20 y Rec. 26, incisos g), h), i).	Art. 16	Párr. 13 g)
Barrera: términos y condiciones de explotación en el trabajo				
Términos y condiciones de trabajo	Art. 2,11	Párr. 13 y Rec. 26, incisos b), d) y h)	Art. 7, 8, 10 y 16 párr. 2	Párr. 13, 53
Términos y condiciones de trabajo peligrosas, abusivas y de explotación				
Falta de seguridad, higiene y/o privacidad en las condiciones de trabajo y alojamiento		Párr. 17 y Rec. 26, inciso g)		
Atrapadas en un trabajo con un empleador abusivo o en una relación abusiva con el esposo	Art. 2	Párr. 20-22 y Rec. 26 inciso f)	Art. 16 (2)	Párr. 13, 53
Restricciones de organización y asociación para protección y negociación colectiva	Art. 2, 11	Rec. 26, inciso b)	Art. 26, 40	Párr. 45-47
Situaciones de engaño, coerción y/o explotación o trata	Arts.2 y 6	Párr. 22 y Rec. 26, inciso d)	Art. 11	Párr. 51

Barrera: restricciones a la libertad de movimiento				
Confiscación o destrucción de documentos de viaje o identidad de las trabajadoras	Arts. 2,5,11,15	Párr. 21 y Rec.26, inciso d)	Art. 21	Párrafo 12 y 39
Las condiciones de empleo restringen la libertad de movimiento para que las trabajadoras migrantes vayan a sus casas		Rec. 26, inciso d)	Art. 8 y 39	Párr. 13 a) y d) y párr. 39
Coerción y abuso son barreras para regresar al país de origen		Rec. 26, inciso d)		
Barrera: limitaciones al derecho a la salud (incluye hijos)				
Acceso a la salud (incluye hijos)	Arts. 2 y 12	Párr. 17	Art. 27	Párrafo 42-44
Discriminación sexual y de género en materia de salud		Rec. 26, inciso i)	Art. 25 Párr. 1 inciso a)	
Barreras que impiden que los hijos tengan acceso a la salud, incluyendo emergencias médicas.		Rec. 26, inciso j)	Art. 43	Párr. 43 y 59
Falta de acceso a servicios de salud sexual y reproductiva y asesoría en estos ámbitos		Párrafo 17 y Rec. 26, inciso i)	Art. 25 Párr. 1 inciso a) Art. 28 Art. 45	— —
c. Discriminación por VIH/SIDA		Párr. 17	—	Párr. 61
Barrera: impedimentos al acceso a la educación				
Barreras que impiden que los hijos tengan acceso a la educación	Art. 10	Rec. 26, inciso k)	Art. 30 Art. 45	Párr. 57 y 59
Barreras de acceso a la justicia				
Barreras de acceso a la justicia	Art. 2, 15	Párr. 21 y Rec. 26, inciso b) c), l)	Art. 16 4, 5,6 7,8	Párr. 49 y 50 —
Restricciones para acceder a asistencia jurídica (gratuita) e instancias de justicia			Art. 18 (1) (3)	Párr. 50
Por estereotipos, las mujeres tienen menos acceso a la justicia que los hombres		Rec. 26, inciso b)	— —	—
No tienen acceso a protección (y alojamiento de emergencia), salud y justicia después de un abuso	Art. 2, 15	Rec. 26 incisos f) e i)	—	—
No tienen protección contra situaciones de engaño		Rec. 26, inciso d)		
No hay mecanismos que protejan a mujeres contra las represalias de reclutadores, empleadores o ex cónyuges.		Rec. 26, inciso b) y f)		
Barreras: restricciones de organización y asociación colectiva				
Restricciones para organizarse y asociarse para negociar y protegerse de forma colectiva	Art. 11 y 15	Parr.22, Rec. 26, inciso b)	Art. 26	Párr. 45-47

Barreras de acceso a la documentación migratoria				
Barreras al acceso a la documentación migratoria	Art. 2	Rec. 23 inciso a y 26, inciso a) y f)	Art. 69 párrafos 1 y 2	Párr. 51-53
Barrera: restricciones para contraer matrimonio con un ciudadano mexicano				
Barreras que impiden casarse con un ciudadano mexicano	Art. 2 f)	Rec. 26, inciso a)	—	—
Barrera: impedimentos al acceso a la unidad familiar				
Barreras para la unidad familiar	—	Párr. 19, Rec.26, inciso e)	Art. 44 párrafos 1,2	Párr. 54 y 55
Barrera: impedimentos al acceso al derecho a la identidad				
Barreras que impiden que los hijos tengan acceso a la identidad	—	Rec.26, inciso k)	Art. 29	Párr. 58

CUADRO 2

Convenios de la OIT cuya ratificación por parte de México contribuirá a fortalecer la protección de los derechos de las trabajadoras migrantes.

Convenio 81 sobre la inspección del trabajo (1947).
Convenio 97 sobre trabajadores migrantes (1949).
Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima) (1952). Este convenio ha sido aceptado con reservas por México. Se recomienda aceptar la Parte XII (Igualdad de Trato a los Residentes no Nacionales).
Convenio 118 sobre igualdad de trato (1962). Este convenio ha sido aceptado con reservas por México.
Convenio 129 sobre inspección de trabajo agrícola (1969).
Convenio 143 sobre trabajadores migrantes (disposiciones complementarias) (1975).
Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares (1981).

Convenio 183 y la Recomendación 191 sobre la protección de la maternidad (2000).

Convenio 189 y la Recomendación 201 de la OIT sobre el trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos (2011)

Fuente: Elaboración propia con base en OIT (2014).

PRINCIPALES REFERENCIAS

AWID (2004), "Interseccionalidad: una herramienta para la justicia de género y la justicia económica", en *Derechos de las Mujeres y cambio económico*, núm. 9, agosto http://www.awid.org/esl/Library/Interseccionalidad-una-herramienta-para-la-justicia-de-genero-y-la-justicia-economica.

Bach, Amandine (2010), *Immigration, integration and asylum policies from a gender perspective*, Occasional Papers, Bmas15 ENG TEXTOS v11.indd 14, http://www.socialwatch.org/sites/default/files/B15ImmigrationEuropeanLobby2010_eng.pdf

_____ (2009), *Reframing Immigration, Integration and Asylum Policies from a Gender Perspective: Ensuring Gender-Fair Policies*, Thematic Reports, Social Watch, Montevideo, http://www.socialwatch.org/sites/default/files/ESW2009_ewl_enomw_eng.pdf

CONAPO (2013), *Índice absoluto de marginación 2000-2010*, México, CONAPO, http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Resource/1755/1/images/IAM_00-04.pdf

CONAPRED (2009), *10 recomendaciones para el uso no sexista del lenguaje*, Segunda edición, México, Textos del Caracol, http://www.censida.salud.gob.mx/descargas/10recomendaciones.pdf.

Fernández Casanueva, Carmen Guadalupe (2012), "Tan lejos y tan cerca: involucramientos transnacionales de inmigrantes hondureñas/os en la ciudad fronteriza de Tapachula, Chiapas, en *Migraciones Internacionales*, Vol. 6, Núm. 4, julio-diciembre, pp. 140-172

Fundación Centro Tecnológico de la Información y la Comunicación y Unión Europea (2008), *Recopilatorio de Recursos Web sobre Lenguaje no Sexista*, España, http://www.mujeresenred.net/IMG/pdf/recopilatorio_lenguajenosexista.pdf.

Instituto para las Mujeres en la Migración (IMUMI) (2013), *Las políticas públicas para combatir la trata de personas en la migración desde una revisión presupuestal: el caso de México*, documento elaborado por Berenice Valdés Rivera y Alicja Gluszek, México.

Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas (2008), *Estudio diagnóstico de la situación de violencia y vulnerabilidad de las mujeres migrantes en Chiapas*. Reporte final del Estudio, realizado por Antonio Landa Guevara, Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, Instituto Estatal de las Mujeres de Chiapas, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvlv/chiapas/Chis01.pdf

INM (Instituto Nacional de Migración), Consejo Nacional de Población (CONAPO), El Colegio de la Frontera Norte (El Colef), Secretaría de Relaciones Exteriores (SRE) y Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2012), *Encuesta sobre Migración en la Frontera Sur de México, 2009 (EMIF SUR). Serie histórica 2004-2009*, México, D.F., INM/CONAPO/EL COLEF/SRE/STPS.

INMUJERES (2012), *Decálogo para la inclusión del lenguaje no sexista*, México, Consejo Estatal de la Mujer y el Bienestar Social, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/MEX_MA3_DECALOGO_12.pdf.

_____ (2008), *Condiciones de migración internacional de mujeres (mexicanas y centroamericanas) en su traslado hacia el norte de México*, Coordinación a cargo de Ana María Chávez y Ricardo Antonio Landa, México, Instituto Nacional de las Mujeres/Dirección General de Evaluación y Desarrollo Estadístico, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/migracion.pdf

Movimiento Manuela Ramos (2006), *Producción legislativa con perspectiva de género: herramientas para su inclusión*, 2ª edición, Lima, Fondo para la Igualdad de Género de la Agencia Canadiense para el Desarrollo Internacional (FIG/ACDI) y el Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA), http://www.unfpa.org.pe/publicaciones/publicacionesperu/MANUELA-RAMOS-ProduccionLegislativa-Genero.pdf

OIM (Organización Internacional para las Migraciones) (2004), *Essentials of Migration Management: Gender and Migration*, Vol.2 Developing Migration Policy, Geneva, OIM, http://www.rcmvs.org/documentos/IOM_EMM/intro/V2Intro_CM.pdf

OIT (2014), *Ratificaciones de México*, Information System on International Labour Standards, http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102764

ONU Mujeres e IMUMI (2014), Legislación mexicana y derechos de las trabajadoras migrantes. Un análisis del cumplimiento de jure de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y su Recomendación General no. 26, documento elaborado por Gabriela Díaz Prieto y Claudia Alfaro, México, ONU Mujeres.

OSCE (Organization for Security and Co-operation in Europe) (2009), *Guide on Gender Sensitive Labour Migration Policies*, Viena, http://www.osce.org/node/37228

Pérez Vázquez, Teresa (2012), *Los feminismos, el género y nuestra práctica política*, Centro de Investigaciones para la Equidad, Política Pública y Desarrollo Observatorio Género, Violencias y Derechos Humanos, México.

Rannauro, Elizardo (2010), Guía para la armonización legislativa con perspectiva de género al derecho interno del Estado de México, Secretaría de Desarrollo Social, Estado de México, http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/edomexmeta9.pdf

Rodríguez Gustá, Ana Laura y Caminotti, Mariana (2011), *Guía práctica para la incorporación del enfoque de género en el trabajo legislativo*, Buenos Aires, PNUD, AECID, Consejo Nacional de las Mujeres, ONU Mujeres, http://www.agora-parl.org/sites/default/files/guia_practica_para_la_incorporacion_del_enfoque_de_genero_en_el_trabajo_legislativo_0.pdf

Rojas Wiesner, Martha, Fernández Casanueva, Carmen y Ángeles Cruz, Hugo, (2008) "Trabajo y migración femenina en la frontera sur de México", en Herrera, Gioconda y Ramírez, Jacques (eds.) *América Latina migrante: estado, familias, identidades*, Quito, Ecuador, FLACSO/Ministerio de Cultura del Ecuador, pp. 141-158.

SHCP, Secretaría de Hacienda y Crédito Público (2013a), Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, México, Diario Oficial de la Federación, 20 de mayo, http://pnd.gob.mx/ (Consultado el 3 de octubre de 2014).

Suprema Corte de Justicia de la Nación (2013), Contradicción de Tesis 293/2011. "SCJN determina que las normas sobre derechos humanos contenidas en Tratados Internacionales tienen rango constitucional", México, http://www2.scjn.gob.mx/asuntosrelevantes/pagina/seguimientoasuntosrelevantespub.aspx?id=129659&seguimientoid=556

UNIFEM (2005), *Claim and Celebrate Women Migrants' Human Rights through CEDAW. The Case of Women Migrant Workers*, UNIFEM, Oficina Regional de Asia Pacífico, Preparado por Jean D'Cunha, Bangkok, http://www.unwomen-eseasia.org/docs/2009_Claim_and_celebrate.pdf .

Universidad Pedagógica Veracruzana, Unidad de Género (2011) *Glosario de género*, Veracruz, Universidad Pedagógica Veracruzana, http://sistemas.cgever.gob.mx/2012/Equidad%20Genero/Glosario%20de%20%20g%C3%A9nero.pdf.

Leyes, Reglamentos y Disposiciones Administrativas

Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación. 25 de mayo de 2011. México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LMigra_301014.pdf

Reglamento de la Ley de Migración. Diario Oficial de la Federación. 28 de septiembre de 2012. http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5270615&fecha=28/09/2012

Lineamientos para los Trámites y Procedimientos Migratorios. Diario Oficial de la Federación. 8 de noviembre de 2012. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5276967&fecha=08/11/2012

Lineamientos Generales para la expedición de visas que emiten las Secretarías de Gobernación y de Relaciones Exteriores. Diario Oficial de la Federación. 8 de noviembre de 2012. www.sre.gob.mx/images/stories/marconormativodoc/dof081112.pdf

Ley Federal de Derechos. Diario Oficial de la Federación. 13 de junio de 2014. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/107_110814.pdf

Ley Federal del Trabajo. Diario Oficial de la Federación. 30 de noviembre de 2012.México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf

Ley del Seguro Social. Diario Oficial de la Federación. 21 de diciembre de 2005 (última reforma 2 de abril de 2014), México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/92.pdf

Ley General Para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Diario Oficial de la Federación. 14 de junio de 2012. México. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGPSEDMTP.pdf

Reglamento de la Ley General Para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las Víctimas de estos Delitos. Diario Oficial de la Federación. 23 de septiembre de 2013. http://dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5314923&fecha=23/09/2013