

LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL EN MÉXICO

¹Alicia Sánchez Jaimes
Instituto Politécnico Nacional
kapadosia2009@gmail.com

²Nora Berenice Rojas Coss
Instituto Politécnico Nacional
noracoss_nme@yahoo.com.mx

RESUMEN

En México el camino hacia la igualdad ha sido muy largo, y a pesar de que existen promulgaciones de los derechos humanos en las que se reconoce la equidad de género, sigue siendo manifiesta la desigualdad en los diferentes ámbitos en los que se desarrolla la mujer, en la enseñanza, en el mercado laboral, etc.

En pleno siglo XXI, las féminas mexicanas siguen siendo un grupo altamente vulnerable, hay factores que le limitan su participación en la sociedad y lograr la plenitud en su desarrollo personal, laboral y económico. A pesar de la marginación a las que han sido sometidas, las mexicanas han demostrado sus deseos de incorporarse de manera sustancial en la vida pública.

PALABRAS CLAVE

Equidad de género- Mercado laboral- México- Propuestas de Mejora

SUMMARY

In Mexico, the road to equality has been very long, and although there are human rights enactments in which gender equity is recognized, inequality remains evident in the different areas in which women develop, in education, in the labor market, etc.

In the 21st century, Mexican women continue to be a highly vulnerable group, there are factors that limit their participation in society and achieve fullness in their personal, work and economic development. Despite the marginalization to which they have been subjected, the Mexicans have demonstrated their desire to incorporate themselves substantially in public life.

KEYWORDS

Gender equity- Labor market- Mexico- Improvement proposals

¹Alicia Sánchez Jaimes.- Psicóloga clínica, Psicoterapeuta de niños y adolescentes, Investigadora y Docente de asignaturas como Filosofía, Apreciación Artística, Desarrollo de Habilidades del Pensamiento.

²Nora Berenice Rojas Coss.- Licenciada en Relaciones Comerciales, Docente de Taller de Comercio Internacional.

En México nos encontramos en una etapa de renovación, de constantes cambios que contemplan los diferentes escenarios en los que nos desenvolvemos, por eso resulta pertinente tener claro que la equidad de género es uno de los tantos aspectos que se tienen que contemplar para alcanzar un desarrollo que nos conlleve al bienestar social tan necesario en esta época tan ríspida.

Por fortuna, en nuestros tiempos el tópico de la equidad de género se encuentra en las políticas públicas mexicanas, derivado de diversos factores que han abonado en ello, tales como: el aumento de la esperanza de vida, mayores niveles de escolaridad, la disminución de las tasas globales de fecundidad y el alargamiento de su vida económicamente activa. Dichos elementos se han convertido en indicadores sociodemográficos que nos hablan de esos cambios y que han contribuido a despertar en muchas mujeres el interés por desarrollar una actividad productiva, como parte de su autonomía personal y de su proyecto de vida.

Para entender porque se hace necesaria la lucha debemos precisar ¿Qué es la discriminación? Podemos definir la discriminación como un conjunto de actitudes y prácticas directas e indirectas que ubican en una condición de desventaja a las mujeres y a otros grupos de la población por su género, origen étnico, edad, condición física y situación económica, frente a las oportunidades, derechos y beneficios de desarrollo humano en todos los ámbitos.

Entre tantas actividades humanas, una que de manera preponderante se convierte en un indicador que permite medir el nivel de discriminación y exclusión que ha vivido la mujer mexicana es el ambiente de trabajo, por tal motivo, resulta interesante aproximarnos a la manera en que hombres y mujeres se insertan en el mercado laboral.

En muchas ocasiones es tan sutil la diferencia en cómo se trata a las mujeres trabajadoras y a los hombres trabajadores que debe visibilizarse a través de diferentes factores del escenario laboral, tales como: la duración de la jornada laboral, el nivel de ingresos recibidos, las oportunidades de capacitación, el rol y la posición en el trabajo etc.

Es importante tener claros varios parámetros para identificar la inequidad de género, por lo cual hemos recurrido a datos que arrojó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) mediante la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el primer semestre de 2018,

Lo primero es conceptualizar como población en edad legal para trabajar a la población de 15 y más años, la cual en nuestro país asciende a 93.1 millones de personas, de los cuales el 59.8% está constituido como una población económicamente activa. De los números anteriores se desprende que el 44.2 millones son hombres, de los que 8 de cada 10 son económicamente activos, mientras que 48.9 millones son mujeres, siendo 4 de cada 10 las que participan en el mercado laboral.

A nivel nacional se observó que hubo una disminución de 2.3 puntos porcentuales en la participación masculina a diferencia del incremento de 3.1 puntos porcentuales de la

participación femenina. Visibilizar esto tiene mucha importancia ya que tiene muchas aristas, dado que la mujer sigue luchando por tener una participación más activa en el ámbito público.

A nivel estatal se puede ver que Colima es la entidad que menor brecha manifiesta en cuanto a la participación masculina y la participación femenina siendo de 22.7 puntos porcentuales y el lugar con más brecha es Chiapas con 57.2.

En cuanto al nivel educativo el 41.2% de féminas cuenta con el nivel medio o superior versus 35.4% de los varones.

En relación al tipo de ocupación el porcentaje más alto entre mujeres se encuentra en actividades orientadas al comercio (24.4%) en tanto en los hombres se relaciona a los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes (31.5%).

Otra variable digna de considerar es el ingreso salarial, más de la mitad de las mujeres ocupadas, perciben hasta dos salarios mínimos, con diferencia de 11.8 puntos porcentuales de desventaja respecto a los hombres; mientras que las mujeres con ingresos por trabajos superiores a los cinco salarios mínimos representan 3.5% del total de ocupadas.

Comparando las jornadas laborales, el informe arroja que 2 de cada 10 hombres trabajan menos de 40 hrs. Semanales.

Por otro lado, existen actividades que siguen dominadas por el hombre como la actividad agropecuaria y de la construcción, para muestra baste ver que en el sector agropecuario, mientras el 18.2% de los hombres se ocupan en esta área, en las mujeres es el 3.4%. Ahora bien en la construcción la potestad la sigue manteniendo el hombre con 12.9% en comparación al 0.9% de las mujeres.

En la industria manufacturera la diferencia no resulta significativa ya que es el 16.7% de hombres frente a 16.3% de mujeres.

Una importante medida a considerar es la población ocupada y asalariada en las diferentes entidades, cuyo porcentaje mayor recae en la Ciudad de México con el 47.4 % en mujeres, en cambio en Coahuila y Nuevo León son 37% y el 37.2%.

Otro aspecto muy importante de considerar es el promedio de ingreso mensual que siempre en las mujeres fue menor que el de los hombres, de manera independiente a la edad, escolaridad, estado civil. La diferencia mensual hasta 2018 fue de \$889.

En algunos Estados del norte del país (Baja California Sur, Tamaulipas, Nuevo León) el ingreso por hora es mayor para los hombres que para las mujeres: \$4.18 en promedio. Contrariamente a esto, en Estados del centro y del sur del país (Chiapas, Tabasco, Campeche, Hidalgo) la situación es diferente de \$1.45 en promedio.

Podemos observar que las mayores diferencias del ingreso promedio por hora trabajada se pueden advertir entre las y los funcionarios y directivos del sector público, privado y social, siendo \$15.2 más en hombres que en mujeres.

Las mujeres dedicadas a actividades vinculadas a la vigilancia se encuentran más vulnerables (11.2%) a accidentes de trabajo que los hombres (7.1%), mientras que en actividades artesanales los hombres se encuentran más expuestos (13.8%) en comparación a las mujeres (3.4%).

Se debe agregar que, es diferente el peligro de morir por un accidente de trabajo, que el peligro de morir en el trayecto al lugar de trabajo, en las mujeres resulta mayor el porcentaje de fallecimientos ocasionados camino al centro de trabajo 57.7% que por accidentes de trabajo 42.3%, en tanto que en los varones el escenario es inverso, el 68.3% mueren por accidentes de trabajo y el 31% por accidentes en la ruta hacia el trabajo.

En la esfera laboral, la discriminación hacia las mujeres se refleja cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales.

Entre los modos más frecuentes de discriminación se encuentran: la diferencia salarial, que se refiere específicamente a discrepancias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última percibe un menor salario sin que intervenga ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral. La segregación ocupacional, caracterizada por la exclusión de las mujeres en labores consideradas como "masculinas", entre ellas las agropecuarias, las de construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; así como por su concentración en otras que se perciben típicamente femeninas, vinculadas a su rol tradicional, como son las de transformación (maquiladora, manufactura, construcción, electricidad), comercio y servicios, en donde siempre existe una cuota amplia de mujeres. La mayoría de estas actividades carecen de reconocimiento social y son mal retribuidas.

Existe también una diferencia entre las oportunidades que se les brinda a los hombres y a las mujeres de una educación formal o la capacitación técnica, que les permita aspirar a puestos en áreas reservadas para los hombres.

Es innegable que existe discriminación en el empleo, que afecta de manera diferente a las mujeres y a los hombres, en función de variables como la edad, la cualificación y la situación familiar. Para las mujeres, la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo. En el caso de los hombres ocurre algo similar, pero con los empleos parciales, en donde se contrata con mayor frecuencia a las mujeres.

La información estadística indica que en el mercado laboral las mujeres tienen, en promedio, un nivel de instrucción mayor que el de los hombres; sin embargo, los salarios percibidos por ellas son más bajos, independientemente de su grado de instrucción, lo cual pone de manifiesto la discriminación salarial que deben enfrentar las mujeres. Según la Encuesta Nacional de Empleo (2018), este ejemplo de discriminación existe en 10 de los 11 grupos de ocupación; de ahí que para alcanzar la equidad salarial, la remuneración de las trabajadoras debe incrementarse entre 6.2 y 31.8 por ciento.

CONCLUSIONES

México enfrenta un gran reto; ya que tratar de reducir las desigualdades de género es un problema muy complejo, debido a que es un fenómeno multidimensional que no solo radica en estar inmersos en una cultura machista y patriarcal, sino que se encuentra reforzado por otros factores como la pertenencia a una clase social, el origen étnico, condición etaria, su orientación sexual, e inclusive el estatus migratorio.

Para lograr una mayor participación laboral femenina debe haber una reestructuración normativa en el sector público, en el sector privado y en aquellas instituciones gubernamentales abocadas al trabajo, generando una agenda de corresponsabilidad.

Una de las finalidades sustanciales que nos debe ocupar como sociedad es, derribar los obstáculos que dificultan el acceso de las mujeres al empleo en igualdad de oportunidades.

Las ciudadanas y los ciudadanos debemos pugnar por una legislación que contemple todos y cada uno de los aspectos que contribuyan a eliminar de manera puntual la discriminación de la mujer en el trabajo,

Así también, se debe incitar a los centros laborales a la elaboración de una descripción objetiva de los puestos de trabajo, puntualizando que la contratación y el monto del salario no están a expensas del género, sino en función de las competencias vinculadas al puesto a desempeñar, así como de las actitudes que se requieren para el desempeño del mismo.

Por último, planteamos ciertas propuestas que tienen como finalidad disminuir la inequidad de género en el ambiente laboral:

- ✚ Cabe la posibilidad de solicitar a las empresas que examinen su plantilla de personal desglosándola por género, de tal suerte que se permitan establecer medidas que favorezcan reequilibrarla tratando de disminuir la desigualdad de género.

- ✚ Incluir dentro de los principios y valores de cada corporación la igualdad de género y que quede contemplado en todos y cada uno de los departamentos que la conforman, prohibiendo de manera explícita cualquier acto de discriminación.

- ✚ Ofrecer capacitación a toda la plantilla de trabajadores en igualdad de oportunidades. Además de la formación pueden realizarse acciones de concienciación generales al respecto, abarcando desde la dirección, el departamento de capital humano, los responsables de área y al resto de trabajadoras y trabajadores.

- ✚ En lo concerniente a la selección y al reclutamiento, contratar mujeres en espacios en los que la presencia femenina esté baja o nula.

- ✚ Dar acceso a las mujeres a las acciones formativas: motivándolas a que participen, durante la jornada laboral y en horarios conciliadores, etc.

- ✚ Implementar planes de promoción profesional que garanticen la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Identificando primero quienes de ellas son sujetos de promoción para posteriormente fomentar que participen en cursos, talleres, etc, ligados a mejoras en la carrera, dar preferencia al ascenso de mujeres en igualdad de condiciones. Asimismo, resulta indispensable reconocer las barreras que impiden que las mujeres se presenten a procesos de promoción, etc.

- ✚ Instituir un programa de conciliación entre el ámbito laboral y el ámbito familiar en aras de que no se genere un conflicto en el trabajador.

- ✚ Determinar un régimen de remuneración desde la perspectiva de género. En este rubro no solo queda incluido el monto del salario, sino el pago de horas extras, incentivos, etc.

- ✚ Crear una política de comunicación no sexista.

- ✚ Especificar protocolos de prevención y denuncia del acoso sexual por razón de género.

- ✚ Evaluar las medidas del plan de igualdad de manera en que se implementen medidas correctivas en caso de ser necesario

Fuentes de consulta

Amorós, C. (2000). *Feminismo, igualdad y diferencia*. México: PUEG-UNAM.

Butler, Judith (2001). *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*. México: Paidós.

CONAPRED (2018). *Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México*. México: CONAPRED.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*. México: INEGI.

Instituto Nacional de las Mujeres (2008). *Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. Volumen 2*. México: INMUJERES.

Lamas, M. (2002). *La antropología feminista y la categoría género, en Cuerpo, Diferencia Sexual y Género*. México: Taurus.