

“DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO EN PUESTOS GERENCIALES EN LAS EMPRESAS DE CD. VALLES, SAN LUIS POTOSÍ ”

L. A. y M. en C.A. ANA DIANA BETANCOURT ENRÍQUEZ

Profesora investigadora de tiempo completo

abetancourt@uaslp.mx

DRA BLANCA TORRES ESPINOSA

Profesora investigadora de tiempo completo

blancate@uaslp.mx

C. P. y M. Ec. XOCHITL TAMEZ MARTÍNEZ

Profesora investigadora de tiempo completo

xochitl@uaslp.mx

SONIA HERNÁNDEZ RESÉNDIZ

Contador Público egresada de la UASLP

sonita_1308@hotmail.com

Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Campus Huasteca

Cuerpo Académico: “Desarrollo Sustentable”

RESUMEN

En la investigación se realizaron encuestas a mujeres gerentes de pequeñas y medianas empresas de Ciudad Valles S.L.P para conocer si han sido afectadas al ser seleccionadas, en su capacitación, prestaciones o en su ascenso, confirmándose que el 64% de ellas han sufrido algún tipo de discriminación, esto sin considerar que muchas se han visto afectadas en varios de los casos presentados en la encuesta. El resto que contestó no haber sido discriminadas, es debido a que en gran parte es gente joven, soltera, inteligente y de excelente presentación. Aunado a que un 7% de las mujeres tienen hijos con alguien relacionado con el trabajo, son madres solteras; considerándolas por tanto el sexo masculino, más como un símbolo sexual que como una persona con capacidades, habilidades y espíritu de superación. Finalmente se presenta un análisis de los resultados y conclusiones más importantes.

INTRODUCCIÓN

Si bien en México existen estudios sobre la inserción de la mujer en los mercados de trabajo, uno de los principales motivos de atención hacia la problemática es la explotación y discriminación laboral que sufren las mujeres en el trabajo. Dicha discriminación se produce cuando en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción laboral, los individuos de ciertos grupos sociales son tratados de manera diferencial según criterios que no se fundan en sus calificaciones para desempeñar una actividad productiva.

La discriminación no es atribuible a características psicológicas de un individuo sino que es un fenómeno socio-histórico y cultural ligado a prácticas que realizan colectivos de individuos (incluyendo al Estado) para producir y reproducir la desigualdad.

En el mercado de trabajo este fenómeno se produce cuando los empleadores y trabajadores tienen un trato diferencial para individuos de ciertos grupos sociales en el proceso de reclutamiento, desempeño y promoción, lo cual se funda en criterios diferentes a los de las calificaciones y meritos requeridos para desempeñar una actividad productiva. La mayoría de prácticas discriminatorias surgen de preconcepciones y prejuicios atribuidos a miembros de grupos sociales, lo cual induce a la discriminación estadística en los resultados en el mercado laboral.

La discriminación hacia la mujer es "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menospreciar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de los derechos humanos y sus libertades fundamentales".

Las mujeres representan el 37.9% de la población ocupada y de ellas casi el 70% por ciento son madres trabajadoras y el 19.5% son jefas de familia.ⁱ La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) destacó que lo anterior denota la creciente participación económica de la mujer en el país y realizó un reconocimiento a las madres trabajadoras por su invaluable aportación al desarrollo nacional.

La incursión de las mujeres al mercado laboral y el desarrollo de una cultura de respeto a sus derechos, ha motivado la creación de normas que regulen su trabajo en igualdad de trato y condiciones, y sobre todo que aseguren su acceso al trabajo decente.

La **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**ⁱⁱ, defiende los derechos de los mexicanos en el siguiente artículo:

ARTÍCULO .4º “Derecho a la Igualdad”

No se hará ninguna distinción por motivo de sexo, raza, edad, religión, doctrina política o por la condición social. Mujeres y Hombres son iguales ante la ley.

A continuación se mencionan algunas teorías que apoyan este trabajo:

TEORÍA FEMINISTA

El feminismo como movimiento social ha sido principalmente visualizado como un movimiento de las sociedades occidentales en el siglo XX. No se encuentra asociado a ningún grupo, práctica o evento histórico en particular. Se crea a partir de la conciencia acerca de las desigualdades causadas por los géneros y de la búsqueda de la justicia social. Existen diversas formas del feminismo como teoría, como práctica, como conciencia, como movimiento social internacional, nacional y local.ⁱⁱⁱ

TEORÍA DE LA DIFERENCIA DE GÉNERO

Establece el cómo las mujeres perciben la vida de modo diferente que el de los hombres, debido a su estructura psíquica. La vida interior de las mujeres en cuanto a un psique, es por lo que respecta a su configuración general, diferente a la de los hombres.

TEORÍA DE LA DESIGUALDAD

Los hombres y las mujeres no solo poseen diferencias, sino también su situación dentro de la sociedad es desigual. Las mujeres cuentan con menor cantidad de recursos materiales, además de un estatus social inferior al de sus compañeros masculinos, su poder y oportunidades de autorrealización también se encuentran en un nivel inferior si se compara con los hombres que se encuentran en idéntica posición social.^{iv}

TEORÍA DE LA OPRESIÓN

Plantea la situación de la mujer como consecuencia de la relación de poder directa entre hombres y mujeres, debido al control ejercido por los hombres utilizando la sumisión y opresión como armas en contra de las mujeres.

TEORÍA DE LA EQUITAD

Un factor muy importante en la motivación es si los individuos perciben como justa o no la estructura de recompensas^v. La teoría de la equidad se refiere a juicios subjetivos de los individuos acerca de lo justo de la recompensa obtenida en relación con los insumos y en comparación con las recompensas obtenidas por los demás.

METODOLOGÍA

Se utilizaron los métodos de investigación documental y de campo. Se diseñó una encuesta y se elaboró un listado preliminar de 30 empresas de Cd. Valles, S.L.P., con posterioridad se procedió a realizar la investigación de campo en el total de empresas antes mencionadas para obtener información que permitiera determinar la proporción de mujeres que han sufrido discriminación por género, que actualmente se desempeñan en puestos gerenciales, y así generar el conocimiento que nos proporcione información actual.

Las características que debían poseer las personas de la muestra, además de poseer cargos como los de gerentes administrativos, directores y otros funcionarios de nivel directivo, fueron:

- Qué tengan un trabajo seguro y a nivel directivo.
- Que el cargo posea autonomía y capacidad para influir en la gerencia de la empresa.
- Devengar un sueldo alrededor de cinco salarios mínimos.

El muestreo estratificado tiende a asegurar que la muestra represente adecuadamente a la población en función de las variables seleccionadas, obteniendo estimaciones más precisas y cuyo objetivo sea conseguir una muestra lo más semejante posible a la población en lo que a las variables estratificadoras se refiere.

RESULTADOS

Aquí presentamos tres gráficas que fueron puntos claves en la elaboración de las conclusiones:

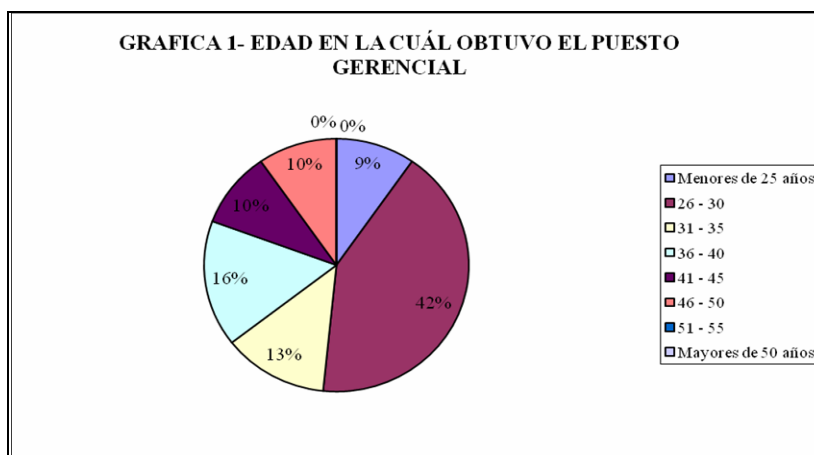


Tabla No.1 EDAD EN LA CUÁL LA MUJER OBTUVO EL PUESTO GERENCIAL

EDAD	FRECUENCIA ABSOLUTA(número de personas)	FRECUENCIA RELATIVA
Menores de 25 años	3	10%
26 - 30	13	41%
31 - 35	4	13%
36 - 40	5	16%
41 - 45	3	10%
46 - 50	3	10%
51 - 55	0	0%
Mayores de 50 años	0	0%
TOTAL	30	100%

La edad, factor importante en cuanto a la discriminación a la mujer. Se encuentra, entre las encuestadas, que la mayor participación de la mujer en cargos gerenciales se da entre los 26-30 años con un porcentaje de 41% dejándose notar que en su mayoría ni tienen hijos o bien son solteras, gente joven además que se encuentra desarrollándose en áreas administrativas y paulatinamente decrece a un 16% de 36-40 años, con un 13% aquellas gerentes con 31 – 35 años de edad, de las cuales en su mayoría son directoras de escuelas coincidentemente. Y con un 10% se encuentran las de 41-45, 46-50 y las menores de 25 años. Se observó que son mujeres jóvenes, en la mayoría se agregaron comentarios de las entrevistadas que llegando a los 50 años, por lo regular, se retiran o bien la misma empresa por política ya no acepta a gente mayor, poniéndoles a su cargo muchas responsabilidades o tratándolas de colocar en otras ciudades con el fin de que la mujer por ende pida su renuncia, así la empresa se desprende de todo cargo legal. Resaltando una vez más que si se tiene una discriminación, pero indirectamente.

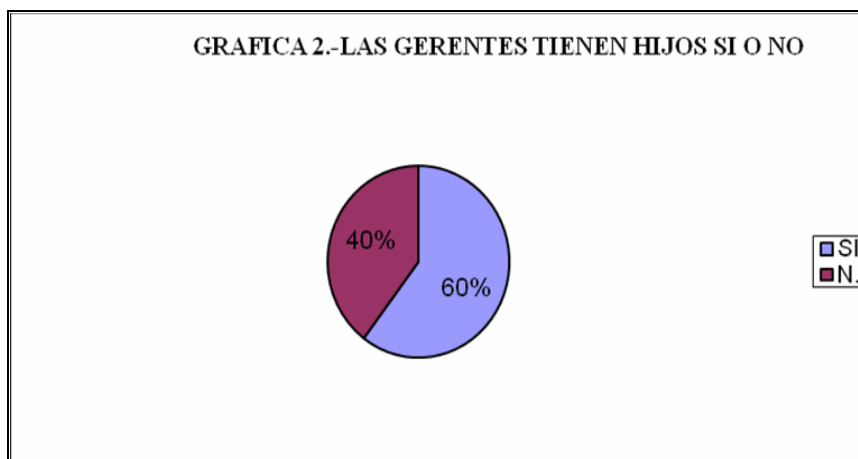
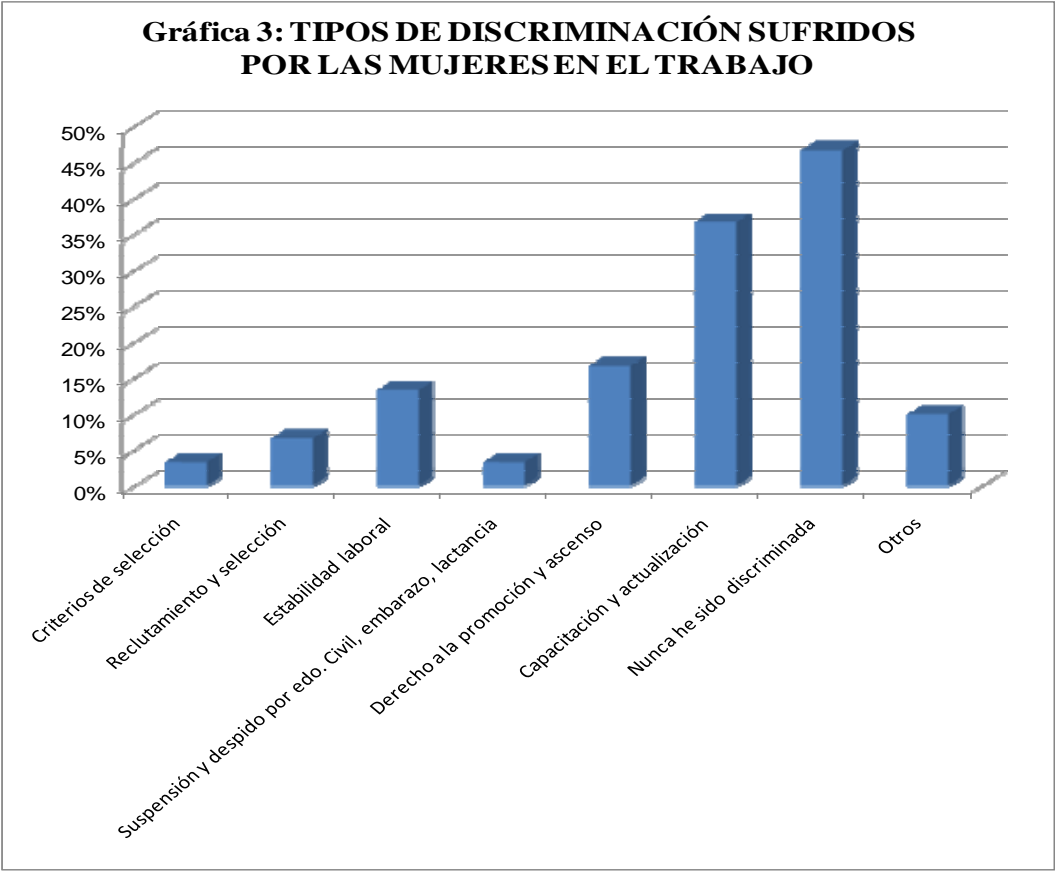


Tabla No. 2 PROPORCIÓN DE MUJERES GERENTES CON HIJOS

HIJOS	FRECUENCIA ABSOLUTA(número de personas)	FRECUENCIA RELATIVA
SI	18	60%
NO	12	40%
TOTAL	30	100%

Los hijos son parte fundamental del desarrollo y plenitud de la mujer, por lo cual en los resultados de las encuestas nos arrojan que el 60% de las mujeres si tienen hijos independientemente de su estado civil y el 40% no tienen. Se observó que el 64% de las mujeres que si tienen, solo poseen 2, seguido con el 27% de ellas que tan solo tienen 1 hijo;

aclarando que por lo regular las que tienen un hijo son madres solteras y 1 persona de las 30 encuestadas tiene 3 hijos y es una persona con una edad de entre los 40-45 años. Por opinión de las mismas encuestadas dicen que lo más conveniente en estos tiempos es tener solo 2 hijos.



3.-TIPO DE DISCRIMINACIÓN QUE TUVO LA MUJER GERENTE PARA PODER ASUMIR SU CARGO

TIPO DE DISCRIMINACIÓN	FRECUENCIA ABSOLUTA	FRECUENCIA RELATIVA
Criterios de Selección	1	3.33 %
Reclutamiento y Selección	2	6.66 %
Estabilidad Laboral	4	13.36 %
Suspensión y Despido por: Edo civil, Embarazo, lactancia	1	3.33 %
Derecho a la Promoción y ascenso	5	16.70 %
Capacidad y actualización	11	36.75 %
Nunca	14	46.78%
Otros	3	10.02 %
TOTAL	41	137%

En esta respuesta las mujeres dejaron en claro qué tipo de discriminación llegaron a sentir en su lugar de trabajo. Se dejó contestar de una a tres respuestas debido a que las encuestadas se sentían familiarizadas con otras de las respuestas. De acuerdo con los resultados el 46% coincide en que nunca ha sentido ningún tipo de discriminación, no es la mayoría, pero es un porcentaje alto, observándose en los resultados presentados en la primera gráfica y concluyendo a la vez que se debe a que gran parte de esta población es gente joven, soltera, inteligente y de una excelente presentación. Al mismo tiempo se estima que el 7% tienen hijos

con alguien relacionado con el trabajo (son madres solteras), el sexo masculino más que capacidad ve a la mujer como un símbolo sexual.

Con un 16% está el derecho a la promoción y ascenso, esto porque no las toman en cuenta a pesar de que tienen ya antigüedad en la empresa, rompiendo con ciertas reglas de la administración de recursos humanos, donde se menciona que hay que tomar en cuenta a las personas que ya están dentro de la misma empresa para dar oportunidades de crecimiento, aún así la empresa prefiere contratar a otro personal que dejar a la mujer llevar el control de la misma.

El 13.36% de ellas cuentan que ha estado en juego su estabilidad laboral, porque tienen hijos y salen a consultas, eventos escolares, atienden al cónyuge y todo lo relacionado con la maternidad; aunque aquí sólo el 4% aproximadamente se ha sentido directamente afectada con este tipo de discriminación, observándose que el lugar donde laboran es una empresa grande, con excelentes prestaciones, excelente sueldo y mucho futuro dentro de ella, pero sólo sin ningún tipo de compromiso que las ate o las distraiga. Los encargados de las empresas dicen que la mujer rinde mas así y el 10% nos mencionó que algunos otros factores de discriminación son como la edad, que es algo que realmente sucede en nuestro país; provocando en ellas depresiones y cambios psicológicos, atentando a su preparación y capacidad.

Y para concluir, se puede analizar que el 64% de las encuestadas si han sufrido algún tipo de discriminación.

CONCLUSION

Equidad no es sinónimo de igualdad, así como género no lo es de sexo, partiendo de este punto que pareciera simple juego de palabras, es que nace un problema social llamado discriminación. Para lograr el equilibrio, la mujer necesita del hombre y de la sociedad en su conjunto, la mejor solución está en ella misma, pues a través de las diferentes etapas y circunstancias de su vida, deberá fomentar la participación de su familia y vivir y transmitir las virtudes humanas en todos los ambientes.

El 64% de las mujeres encuestadas expresó sentir algún tipo de discriminación, confirmando la mujer gerente sentirse familiarizada con alguno de los casos que se presentaron en la encuesta. Concerniendo que el resto de las mujeres que contestaron no haber sido discriminadas, es debido a que en gran parte es gente joven, soltera, inteligente y de una excelente presentación. Aunado que un 7% de las mujeres tienen hijos con alguien relacionado con el trabajo, son madres solteras; considerándolas por tanto el sexo masculino, más como un símbolo sexual que como una persona con capacidades, habilidades y espíritu de superación.

Los resultados obtenidos dejan muy en claro que realmente la mujer está pasando por una problemática bastante marcada, a pesar de que este nuevo siglo está caracterizado por mayor comunicación, avance tecnológico y legislativo y la apertura internacional. Sin embargo la mujer se sigue enfrentando a problemas para poder crecer profesionalmente y desarrollarse en forma plena.

Cabe mencionar que la igualdad haya que relacionarla con el sexo, y a la equidad con el género, lo que significa que la lucha no es por la igualdad entre sexos sino por la equidad de género. Ya que igualdad parte de la palabra iguales, hombre y mujeres nunca seremos iguales, mientras que equidad se deriva de la palabra equilibrio, es decir que el trato hacia ambos debe estar en una balanza que equilibre la calidad de vida mutua.

Debido a que todavía siguen existiendo preferencias por los hombres, continua existiendo el acoso y el impedimento para el crecimiento de las mujeres; por tanto el sueldo, el poder y las oportunidades son menores con respecto a los varones, debiendo luchar por que la equidad no solo se dé en el mundo laboral, la equidad debe permear el hogar, la educación y en general en todas las esferas del actuar del ser humano.

Finalmente es en este ámbito que la mujer debe desarrollar las herramientas que le permitan

poseer una armonía y equilibrio familiar, en el que si bien hoy en día la mujer tiene también un rol de proveedor financiero, se debe compartir la responsabilidad de la educación de los hijos y los quehaceres domésticos, percibiendo ahora una nueva forma de enfrentar el mundo en beneficio de la sociedad actual.

BIBLIOGRAFÍA

- “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” Diario Oficial de la Federación, 13-Nov-2007.
- Navarro, Roberto, “*Mujeres mexicanas que sufren y aman demasiado*”, Ed. Pax México 2004.
- Nussbaum, Martha C. “*Las Mujeres en el desarrollo humano*”. Editorial Herder, España 2002.
- Petchesky, Rosalind P. et. al., “*Como negocian las mujeres sus derechos en el mundo. Una intersección entre culturas política y religiones*”, Ed. El Colegio de México 2006.
- Revista *Política y Cultura: Mujer poder y trabajo*. vol. núm. 29 (primavera 2008) Universidad Autónoma Metropolitana ISSN 0188-7742
- Weihrich, Heinz y Koontz, Harold. “*Administración, una perspectiva global*”. 12ª edición, Editorial Mc Graw Hill. México 2004.

Páginas web consultadas

http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_primario,
<http://www.sexualidadsana.com.pe/principal/content/view/339/33/>
http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_secundario
http://es.wikipedia.org/wiki/Sector_terciario
<http://www.inegi.org.mx/inegi/default.aspx>,
<http://www.conapo.gob.mx/20>
http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1993000300024
http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/notas_informativas/2008/notas_informativas_10MAYO.htm

ⁱ http://www.stps.gob.mx/saladeprensa/notas_informativas/2008/notas_informativas_10MAYO.htm 31 de agosto de 2009.

ⁱⁱ “Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” Diario Oficial de la Federación, 13-Nov-2007.

ⁱⁱⁱ http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1993000300024 20 de julio 2009.

^{iv} <http://www.sexualidadsana.com.pe/principal/content/view/339/33/> 20 de Julio de 2009.

^v Weihrich, Heinz y Koontz, Harold. “*Administración, una perspectiva global*”. 12ª edición, Editorial Mc Graw Hill. México 2004.