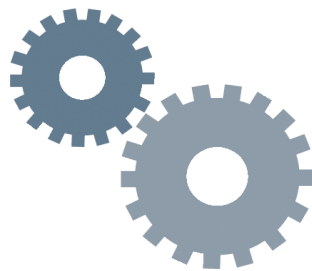


Las
mexicanas
y el
trabajo
II





Instituto Nacional de las Mujeres
Inmujeres

Diseño de portada e interiores: Ana Isabel Fernández

Primera edición: septiembre de 2003

D.R. © Instituto Nacional de las Mujeres
Alfonso Esparza Oteo 119
Col. Guadalupe Inn
C.P. 01020, México D.F.
www.inmujeres.gob.mx

Impreso en México / Printed in México







Presentación

En el marco del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), uno de los objetivos específicos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) es: “Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres, a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde la perspectiva de género”, que contribuyan a eliminar los principales problemas que enfrentan las mujeres al integrarse en el mercado laboral, como son la doble jornada, la discriminación salarial, la segregación ocupacional y el hostigamiento sexual, los cuales tienen su origen en la construcción social del género, es decir, en los atributos, los estereotipos, los valores, las funciones y los roles (productivo para los hombres y reproductivo para las mujeres) asignados a partir de sus características biológicas.

De tal manera que la diferencia física se transforma en desigualdad, expresada en prácticamente todos los ámbitos del desarrollo humano.

En este contexto, es fundamental la apertura de nuevos espacios de oportunidad para el acceso y permanencia de las mujeres en el ámbito laboral, en igualdad de condiciones que los hombres, mediante el desarrollo de su capital humano entendido como el conjunto de conocimientos, cualificaciones, competencias, características y capacidades individuales que inciden en su bienestar personal, familiar y social-; así como la creación de una cultura de equidad y justicia social que reconozca el valor del trabajo productivo y reproductivo femenino para el adelanto económico en México.

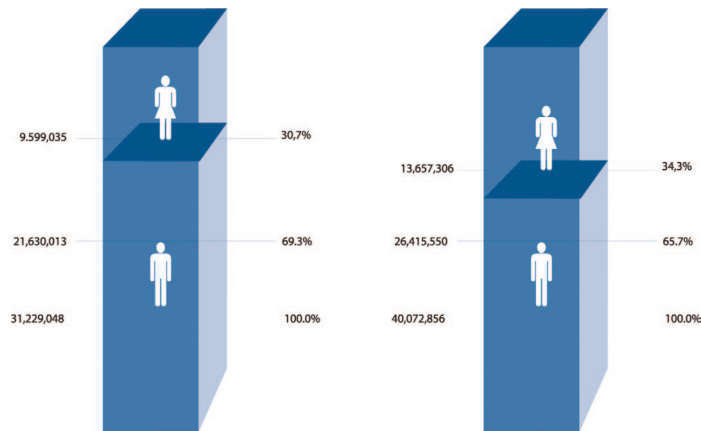
Por ello es necesario conocer el papel o contribución femenina en el mercado de trabajo, algunas de sus características y las principales barreras que limitan su desarrollo profesional y su participación en la toma de decisiones.



Las mujeres y el trabajo



Durante las últimas tres décadas, según datos del Censo General de Población de 1970 y las Encuestas Nacionales de Empleo de 1991 y 2002, México ha registrado un incremento sostenido en la tasa de participación de las mujeres en el empleo: en 1970, 17 de cada 100 mujeres desarrollaban actividades económicas, pero en la actualidad el número se ha incrementado a 35.

**Población económicamente activa (PEA)
de 12 años y más en México, 1991-2001**



Fuente: INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y 2001*.

Esta tendencia se reconoce como parte de las transformaciones económicas que ha vivido México en el contexto de la globalización y de sus principales efectos, así como de la necesidad, por parte de las mujeres, de generar mayores ingresos



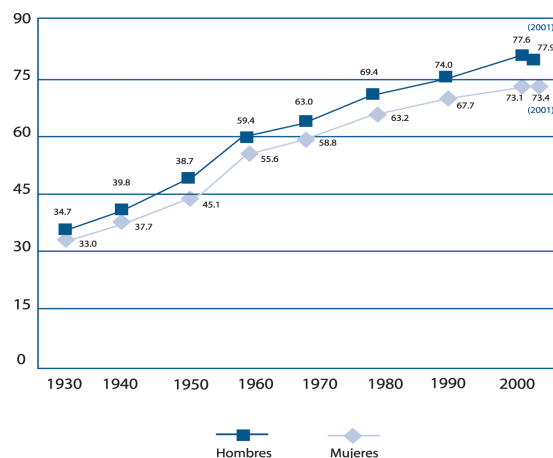
económicos para el sostenimiento de sus familias. Y cabe subrayar que estos ingresos no pueden considerarse complementarios, dado que en muchos casos constituyen el único sostén de los grupos domésticos; así lo demuestran los datos proporcionados por el INEGI relativos a hogares con jefatura femenina, los cuales indican que en el año 2000 uno de cada cinco hogares de nuestro país estaba a cargo de una mujer.

Para las mujeres, dichas transformaciones se hacen evidentes de manera cotidiana al comparar su actual forma de vida con la de sus madres y abuelas, ya sea en sus relaciones personales, familiares o laborales.

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, son algunos de los 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.

Pero si bien esta nueva realidad y sus efectos en distintos ámbitos han fomentado una mayor sensibilidad y solidaridad social frente a la discriminación y otras prácticas que ponen de manifiesto las condiciones de desigualdad en que han vivido las mujeres, la mayoría sigue enfrentando limitaciones tanto para conciliar sus actividades y roles en el núcleo familiar como para acceder, en igualdad de condiciones que los hombres, a las oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico; continúan integrándose al mercado laboral en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial.

Esperanza de vida al nacimiento por sexo, 1930-2001



Fuentes: Eduardo Arriaga, *New Life Tables for Latin American Populations in the Nineteenth and Twentieth Centuries*; CONAPO, *México Demográfico*, Breviario, 1988; CONAPO, *Situación demográfica del estado de Aguascalientes, 1996*; CONAPO, *Proyecciones de la población de México, 1996-2050*.

La división sexual del trabajo

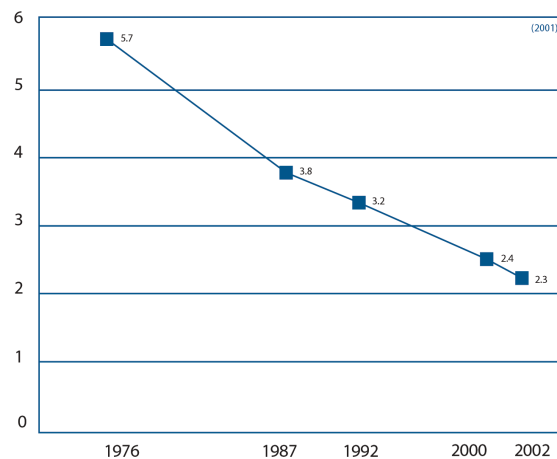
La forma en la que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones sociales en su interior, responden a un conjunto de ideas y representaciones culturales sobre los estereotipos, los roles y las funciones que se han asignado a las personas de acuerdo con su género.

Y es a partir de estas representaciones como se atribuyen supuestas habilidades diferenciadas e innatas a las mujeres y a los hombres: las funciones de reproducción se asocian a lo femenino, que incluye el desarrollo de actividades no remuneradas y sin reconocimiento social –como la crianza y la educación de las y los hijos–, la limpieza de la casa, la elaboración de alimentos, el cuidado de personas enfermas o con capacidades diferentes y de adultas mayores (rol reproductivo); y las fun-

ciones de producción a lo masculino, cuyas actividades son valoradas y remuneradas, generan poder, autoridad y estatus (rol productivo).

Esta es la base de la *división sexual del trabajo*, y de la subordinación y discriminación femenina en el ámbito laboral.

Tasa global de fecundidad, 1976-2002



Fuentes: SPP-IISUNAM, *Encuesta Mexicana de Fecundidad, 1976*; SSA, *Encuesta Nacional sobre Fecundidad y Salud, 1997*; INEGI, *Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 1992*; CONAPO, *Proyecciones de la población de México, 1996-2050*.

Hablando de discriminación

¿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.

En el ámbito laboral, la discriminación hacia las mujeres se manifiesta 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 las formas más frecuentes de discriminación se encuentran:

- **La discriminación salarial**, que se refiere específicamente a diferencias 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 medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral.

- **La discriminación (segregación) ocupacional**, caracterizada por la exclusión de las mujeres en ocupaciones 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 suelen estar sobrerrepresentadas.

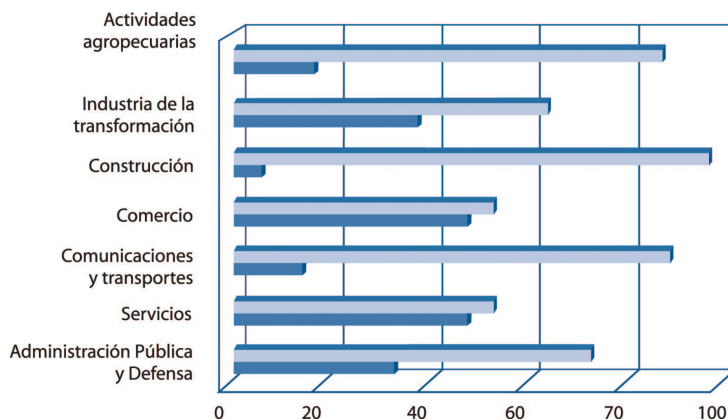
La mayoría de estas actividades carecen de reconocimiento social y son mal remuneradas.

- **La discriminación en la adquisición de capital humano**, la cual se relaciona con la segregación ocupacional e implica un menor acceso de las mujeres a oportunidades que incrementen su productividad, como la educación formal o la capacitación técnica, y que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres.

- **La 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.

Porcentaje de población ocupada por rama de actividad económica según sexo, 2000



Fuente: INEGI-STPS, *Encuesta Nacional de Empleo, 2001*. Base de datos.

Cabe señalar que estas prácticas discriminatorias se fundamentan, principalmente, en supuestos culturales, mitos, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, o bien a valorarlo con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productivi-

dad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros.



En México, como en muchos otros países, se cuenta con información estadística e investigaciones que evidencian la falta de veracidad de todos estos argumentos y su contribución a la permanencia de estas prácticas discriminatorias. También existen metodologías diseñadas para evaluar, de manera sistemática, el desempeño y la competencia laboral de las y los trabajadores con independencia de su género.

¿Cuáles son los supuestos culturales o mitos que favorecen las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral?

- *El principal compromiso de las mujeres es con su familia.* Esto implica que el trabajo de las mujeres está supeditado a su papel como esposas y madres; por ello suelen ausentarse con frecuencia, no hacen “carrera” y desaprovechan oportunidades de desarrollo profesional y de capacitación laboral.

Al respecto, dado que la participación laboral femenina se ha incrementado de manera sostenida en las edades que coinciden con su etapa reproductiva y que además la tasa global de fecundidad en México ha descendido notablemente en los últimos 30 años, es posible afirmar que el papel de la mujer en relación con su rol reproductivo se ha transformado y que, aun cuando implica extender sus horas de trabajo diarias (asalariadas y no asalariadas), hay un interés y necesidad en las actividades productivas que desarrollan en el mercado laboral.

- *La curva de la participación laboral femenina tiene forma de “U”, con dos momentos en los que aumenta al máximo: antes del nacimiento de la primera hija o hijo, y cuando el o la menor entra a la escuela.*





Análisis estadísticos llevados a cabo en 13 áreas urbanas de América Latina, en 1994, reflejan que la participación femenina ha aumentado de manera sostenida entre los 15 y 54 años y ha disminuido en los grupos de edad mayores. Es decir, las mujeres que ingresan al mercado laboral no se retiran cuando tienen hijos o hijas y se mantienen económicamente activas durante todo el periodo de mayor trabajo reproductivo.

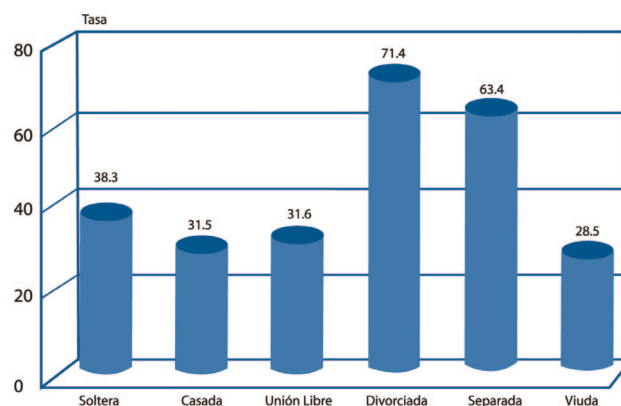
En México, las encuestas de fecundidad indican que la participación de las mujeres de 20 a 49 años, casadas o en unión libre, aumentó 62 por ciento entre 1976 y 1987.

En el año 2000, las tasas de participación de la población económicamente activa (PEA) femenina, por estado civil, indican que las mujeres divorciadas tienen una mayor participación -71 de cada 100 realizan actividades económicas-; les siguen las separadas, con 63.4 por ciento, y las solteras con 38.3 por ciento.

Aunado a lo anterior, la mayoría de las mujeres que conforman este grupo (divorciadas) son jefas de familia. Según el Censo General de Población y Vivienda 2000, en México existen 3.6 millones de hogares monoparentales -aquellos en los que únicamente está presente el padre o la madre-; de este total, 81.7 por ciento corresponde a mujeres y 18.3 a hombres.



Tasas de participación económica femenina por estado civil, 2001



Fuente: INEGI-STPS, Encuesta Nacional de Empleo, 2001. Base de datos

- **Las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor.** 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 2000*, este tipo 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 aumentarse entre 6.2 y 31.8 por ciento.

Matrícula en Educación en México por nivel educativo y sexo, 1990-2000

| Nivel educativo y sexo | 1990 | | 2000 | | Tasa anual de crecimiento 1990-2000 |
|-----------------------------------|------------|------------|------------|------------|-------------------------------------|
| | Total | Porcentaje | Total | Porcentaje | |
| Primaria | 14 401 588 | 100.0 | 14 765 603 | 100.0 | 0.3 |
| Hombres | 7 412 155 | 51.5 | 7 570 931 | 51.3 | 0.2 |
| Mujeres | 6 989 433 | 48.5 | 7 194 672 | 48.7 | 0.3 |
| secundaria | 4 190 190 | 100.0 | 5 208 903 | 100.0 | 2.4 |
| Hombre | 2 148 705 | 51.3 | 2 668 122 | 51.2 | 2.4 |
| Mujeres | 2 041 485 | 48.7 | 2 540 781 | 48.8 | 2.5 |
| Bachillerato | 1 721 626 | 100.0 | 2 518 001 | 100.0 | 4.3 |
| Hombre | 935 686 | 54.3 | 1 258 528 | 50.0 | 3.3 |
| Mujeres | 785 940 | 45.7 | 1 259 473 | 50.0 | 5.4 |
| Licenciatura univer.y tecnológica | 1 097 141 | 100.0 | 1 629 158 | 100.0 | 4.5 |
| Hombres | 647 521 | 59.0 | 863 291 | 53.0 | 3.2 |
| Mujeres | 449 620 | 41.0 | 765 867 | 47.0 | 6.1 |
| Posgrado | 45 899 | 100.0 | 118 099 | 100.0 | 11.1 |
| Hombres | 30 274 | 66.0 | 67 550 | 57.2 | 9.3 |
| mujeres | 15 625 | 34.0 | 50 549 | 42.8 | 13 |

Fuentes: SEP, *Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de Cursos, 1990-1991*; SEP, *Estadística Básica del Sistema Educativo Nacional. Inicio de Cursos, 1999-2000*.

• *El trabajo femenino es secundario y temporal* porque está sujeto a los vaivenes cíclicos de la economía y sólo se recurre a él en épocas de crisis para complementar el presupuesto familiar. En el año 2000, el número de hogares mexicanos registrados fue de 22 millones 268 mil 916, de los cuales 17.6 millones están encabezados por un hombre y 4.6 millones por una mujer. Esto significa que uno de cada cinco hogares en el país está a cargo de una mujer.

Es preciso subrayar, además, que existe un subregistro importante en esta información, debido a cuestiones culturales tradicionales en las que los hombres son identificados, por sus propias familias, como jefes de familia, aunque no estén presentes (migración) o su aportación económica sea mínima o inexistente.

Adicionalmente, el hecho de que se considere que el trabajo femenino es temporal (mientras la mujer se casa o inicia su familia) sirve de justificación para restringir sus oportunidades de acceder a un empleo, por los costos derivados del proceso de reclutamiento, selección y formación del personal, así como de su capacitación laboral. El criterio que priva es invertir en el capital humano específico de aquellos individuos con mayores probabilidades de desarrollar sus actividades de tiempo completo y durante toda su vida activa, es decir, de los hombres.

Hogares por tipo de hogar y sexo del jefe, 1970, 1990 y 2000

| Tipo de hogar y sexo del jefe | 1970 ¹ | 1990 ² | 2000 ² |
|-------------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Total de hogares | 9 816 633 | 16 202 845 | 22 268 916 |
| Jefe hombre | 8 111 399 | 13 397 357 | 17 671 681 |
| Jefe mujer | 1 705 234 | 2 805 488 | 4 597 235 |
| Hogares familiares | 9 081 208 | 15 236 448 | 20 751 979 |
| Jefe hombre | 7 695 273 | 12 903 414 | 16 869 777 |
| Jefe mujer | 1 385 935 | 2 333 034 | 382 202 |
| Hogares no familiares | 735 425 | 879 194 | 1 498 613 |
| Jefe hombre | 416 126 | 450 746 | 790 399 |
| Jefe mujer | 319 299 | 428 448 | 708 214 |

¹ El censo de 1970 no captó el número de hogares sino el de familias censales. Sin embargo, con el propósito de contar con una referencia en el tiempo que permita observar los cambios ocurridos en los hogares, se utilizaron los datos censales de 1970 bajo las siguientes consideraciones: el total de hogares corresponde a la suma de familias censales, y el total de hogares no familiares es el número de personas solas registradas.

² Incluye hogares de tipo no especificado

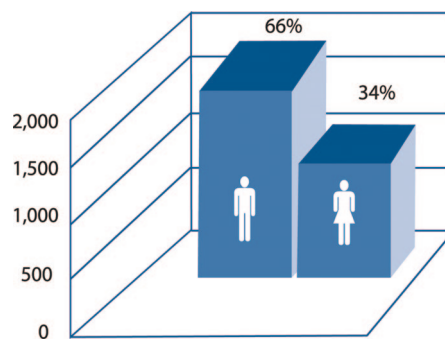
Fuentes: DGE, *IX Censo General de Población y Vivienda, 1970*; INEGI, *XI Censo General de Población y Vivienda, 1990*; INEGI, *XII Censo General de Población y Vivienda, 2000*. Tabulados básicos.

• **Los costos laborales son mayores al contratar a las mujeres.** Uno de los argumentos más recurrentes para justificar la no contratación de mano de obra femenina es que su costo laboral es más alto que el de los hombres, por los gastos derivados de mecanismos legales de protección a la maternidad -tales como los permisos pre y posnatal, el tiempo para la lactancia, las ausencias por cuidados maternos y el sostenimiento de guarderías-.

Al respecto, cabe señalar que la mayor parte del costo de la atención médica y de las incapacidades por maternidad es absorbido por los sistemas de seguridad social (IMSS e ISSSTE), al igual que el mantenimiento de las estancias infantiles, y que estas prestaciones son utilizadas por un limitado porcentaje de la población activa femenina, debido a la baja tasa de fecundidad y al corto periodo de la vida productiva ocupado en la reproducción biológica. Prueba de ello es que la mayor participación laboral de las mujeres se da, precisamente, entre los 25 y los 40 años, rango de edades donde se concentra la reproducción.

Los datos obtenidos a través de la Encuesta sobre Costos Laborales Diferenciados por Sexo en México, 2000, elaborada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), indican que aun considerando las licencias por maternidad, el porcentaje de licencias concedidas es más alto en los hombres, según la muestra obtenida en la industria maquiladora de exportación, así como en la maquila tradicional en ramas como la confección, cuya mano de obra es predominantemente femenina.

Licencias concedidas durante diciembre de 2000



Fuente: OIT-STPS, Encuesta sobre Costos Laborales Diferenciados por Sexo en México, 2000.

En muchas instituciones y empresas privadas, tales creencias y supuestos culturales persisten todavía, influyendo de manera negativa en la toma de decisiones para la contratación o promoción de las mujeres; se mantiene la resistencia al cambio, las inercias de los procedimientos establecidos y los estereotipos de género.

En cambio, en otras se van generando procesos que apuntan hacia la equidad de género, es decir, a propiciar la igualdad de oportunidades para el acceso al empleo, la formación y el desarrollo profesional y humano de las mujeres y los hombres.

En el ámbito empresarial también ha empezado a cobrar fuerza la importancia de contar con medidas que permitan evaluar el desempeño y la productividad de los y las trabajadoras, con el propósito de aprovechar al máximo sus capacidades y mantenerse en mercados cada vez más competitivos.

En este mismo sentido, la OIT, en coordinación con diversos organismos, entre ellos la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), de carácter tripartito, están sumando esfuerzos en torno al diseño y aplicación de nuevos enfoques.

Por ejemplo, el de la **Competencia Laboral**, definida como *“un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”*.



Este tipo de mediciones permite avanzar hacia el reconocimiento de las capacidades reales de las personas, sin que medien, en favor o en contra, sus características de género.

¿Qué podemos hacer?

A los niveles directivos de las empresas e instituciones, tanto del sector público como privado, les corresponde un papel clave para mejorar las condiciones laborales de las mujeres y promover activamente la igualdad de trato, mediante la incorporación, en sus organizaciones, de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Más de dos décadas de experiencias en varios países permiten identificar prácticas eficaces para corregir y prevenir la discriminación:

- Sensibilizar y capacitar a las y los funcionarios y empleados en el tema de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Conocer la composición de la mano de obra en todos los puestos y niveles.
- Fijar objetivos cuantitativos y cualitativos para mejorar el equilibrio de géneros de todos los niveles.
- Revisar los procedimientos de selección, contratación y promoción del personal para eliminar toda forma de discriminación.
- Revisar los criterios de elegibilidad para beneficios (promociones, aumentos, etc.).
- Fijar líneas de atención rápidas y procedimientos reglamentados para evitar prácticas discriminatorias y de violencia laboral, entre las que se encuentra el hostigamiento sexual.



¿Cuáles son algunos de los beneficios que las empresas e instituciones públicas y privadas pueden obtener al eliminar prácticas discriminatorias?

- Mayor motivación personal de las y los trabajadores al laborar en un clima cordial, de cooperación y respeto.
- Contar con mayor oferta de personal capacitado y adecuado para cada puesto y en todos los niveles.
- Animar a las personas a aportar todo su potencial.
- Eliminar el estrés derivado de la discriminación y del hostigamiento sexual.
- Incrementar la productividad.

¿Qué queremos lograr?

- Promover la independencia y los derechos económicos de las mujeres, e incentivar su capacidad productiva.
- Facilitar el acceso de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Eliminar la segregación en el trabajo y toda forma de discriminación de las mujeres en el empleo.

Bibliografía

Abramo, Lais, "Oportunidades y nuevas experiencias de trabajo para la mujer en el contexto de la restauración productiva y de la integración regional", en *Segundo Seminario Mujer y MERCOSUR*, São Paulo, UNIFEM, 1997.

Arraigada, Irma, Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina, Serie Mujer y Desarrollo, núm. 21, CEPAL, julio de 1998.

Arriaga, Eduardo, *New Life Tables for Latin American Populations in the Nineteenth and Twentieth Centuries*.

Cazés, Daniel, *La perspectiva de género. Guía para diseñar, poner en marcha, dar seguimiento y evaluar proyectos de investigación y acciones públicas y civiles*, CONAPO / PRONAM, 1998.

Lerda, Sandra, y Rosalía Todazo, "¿Cuánto cuestan las mujeres? Un análisis de los costos laborales de las mujeres", en *Sociología del Trabajo*, núm. 30, Siglo XXI Editores, Madrid, 1997.

Paula, Nivolson, *Poder, género y organizaciones, ¿se valora a la mujer en la empresa?*, Narcea, España, 1997.



Alfonso Esparza Oteo núm. 119
Col. Guadalupe Inn, Delegación Álvaro Obregón
México, D.F., C.P. 01020
Tel.: 53 22 42 00
www.inmujeres.gob.mx