

**LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LOS PROGRAMAS DE
POLÍTICAS PÚBLICAS—POLÍTICA—LABORAL EN EL
ESTADO DE SINALOA (2004-2007)**

**Inserción Laboral de las mujeres del municipio de Culiacán
Rosales, Sinaloa**

2008

Directorio

Lic. Jesús Alberto Aguilar Padilla

Gobernador Constitucional
del Estado de Sinaloa

Lic. Rafael Ocegüera Ramos

Secretario General de Gobierno

Lic. Margarita Urías Burgos

Directora General ISMujeres

Lic. Lilia Mireya Castro López

Coordinadora General
de Transversalidad

Lic. Dayana Jackeline Verdugo Espinoza

Diseñadora de Portada

Prólogo

Desde hace tiempo, el estudio cultural de sociedades distintas ha demostrado que la posición social de hombres y mujeres, los roles sexuales y las tareas asignadas a cada sexo y consideradas como “masculinas” y “femeninas” varían de una sociedad a otra.

Lo que es igual en todas es la preocupación por distinguir claramente entre lo masculino y lo femenino y, en consecuencia, por socializar a cada individuo para que asuma la conducta y los valores culturalmente asignados a su sexo biológico.

Entonces, el resultado de esta distinción entre el sexo biológico y el género como construcción sociocultural, es que las diferencias entre hombres y mujeres dejan de ser consideradas factores determinados por la naturaleza y empiezan a ser exploradas dentro del proceso de adquisición del género, mediante el cual se convierten en hombres o en mujeres (Lamas 1986).

Concebir al género como una construcción sociocultural nos remite directamente a la necesidad de entender lo masculino y lo femenino como un conjunto de símbolos, valores o significados relacionados con otros ámbitos más concretos de la vida social y factible de ser interpretados en sociedades específicas.

Las prácticas derivadas de la adscripción a un determinado género no son siempre las mismas. La dimensión de género aparece cruzada por muchas otras dimensiones: es histórica y cambiante. El contexto económico, la etapa del ciclo de vida, la identidad étnica y la conformación de la unidad doméstica a la que se pertenece, por ejemplo, han probado ser elementos que introducen diferencias sustanciales en las prácticas y representaciones de los individuos en su vida cotidiana como hombres y como mujeres.

Estas diferencias surgidas a partir del género no implican solamente diferencias entre los valores y las expectativas sociales vividas como masculinas y femeninas, sino que conllevan fundamentalmente una desigualdad en los valores sociales de

reconocimiento y ejercicio de poder entre ambos sexos. Así, los procesos de socialización mediante los cuales se construye el género, se encargan de enseñar a los individuos a pensar y a actuar dentro de las normas sociales que consideran a los sexos como opuestos, al tiempo que asignan un mayor status al sexo masculino; de este modo, en los distintos espacios sociales existe un trato genéricamente diferenciado a partir del cual se crean, se reproducen y se difunden los discursos sobre lo masculino y lo femenino.

Esto ha generado desigualdad, ya que ser mujer en nuestra sociedad, desde el punto de vista genérico, significa pertenecer a una facción subalterna (con relación al sexo masculino), al interior de cada clase y grupo social, como consecuencia de la organización patriarcal de la sociedad. El trabajo es una clara expresión de lo antes mencionado si consideramos que la construcción social de género que concibe a las mujeres como débiles, menos valiosas, y equipara sus habilidades con simples virtudes femeninas, lleva a que se les dé menor capacitación, remuneración y valoración social. Por otro lado, mantiene la “tradicional” división sexual del trabajo, imponiéndole las tareas domésticas y de la reproducción, lo que deriva en una doble jornada laboral y, a su vez, en exceso de trabajo. Por lo tanto, para comprender el significado del trabajo femenino es necesario tener en cuenta la situación de la doble jornada laboral, en la que a la mujer trabajadora, en la mayor parte de los casos, le corresponde realizar un sinnúmero de actividades en el hogar después del horario de la actividad asalariada.

TRABAJO FEMENINO

En México, la participación femenina cada vez mayor de las mujeres en la población activa y sobre todo en el empleo remunerado es una constante desde los años setenta, principalmente en el sector servicios ; se podría decir que ésta es la única esfera en la que ha dominado el mercado (Naciones Unidas 1991). Las mujeres tienden a predominar en este sector porque estas ocupaciones son consideradas “propias de la mujer”, ya que se perciben como una extensión del papel femenino en el hogar.

La mayoría de las mujeres, aun estando integradas en el mercado laboral, continúan asumiendo la mayor responsabilidad de las tareas consideradas socialmente como femeninas y que se relacionan con el cuidado de la casa y la organización de la vida familiar. Las mujeres que trabajan remuneradamente, aun en el caso de tener ayuda doméstica, siguen siendo las responsables del trabajo doméstico, con todas las variantes de la doble jornada.

Es importante señalar que el trabajo femenino es desvalorizado y considerado de escasa cualificación; las mujeres siguen ocupando categorías profesionales más bajas y reciben salarios menores con relación a los que perciben sus compañeros varones y tienen menos posibilidades de ascenso. Esta escasa cualificación profesional, la ausencia de reconocimiento, incluso cierta depreciación social, aunada a la carga del trabajo doméstico, repercute significativamente en la calidad de vida de las mujeres. Por todo esto es importante señalar, que la presente investigación forma parte de ese grupo de mujeres que es necesario hacer visibles, para que su labor sea reconocida y se generen políticas públicas en beneficio del adelanto de las mujeres, independientemente de su condición social, cultural y de la edad.

Margarita Urías Burgos

DIAGNOSTICO DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DEL MUNICIPIO DE CULIACAN, SINALOA

Introducción

La investigación se inscribe en el rubro del Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género, en la modalidad 3.6.1, inciso A) Estudios, investigaciones y evaluación de políticas públicas con la perspectiva de género, tendientes a generar información cuantitativa y cualitativa sobre la situación que guardan las políticas públicas estatales y municipales con relación a la incorporación de la perspectiva de género.

El tema se aborda desde el contexto estatal haciendo referencia con el ámbito nacional para ubicar la problemática de la fuerza laboral femenina del municipio de Culiacán, presentando un Estudio Microsocial de la Inserción Laboral de la Población Femenina Sinaloense; sus logros y limitaciones desde lo que pasa en la realidad, lo cual trasciende las estadísticas generadas e informes de los gobiernos estatal y federal, que nos presentan datos susceptibles de ser contrastados y hasta cuestionados en el trabajo de campo que aporta la dimensión cualitativa de los fenómenos sociales.

JUSTIFICACIÓN:

Desde hace varias décadas se vienen observando transformaciones de la familia. Un rasgo importante de la era global es el debilitamiento de la familia nuclear conyugal tradicional, por lo menos una generación entera en México en los últimos treinta años ha vivido la experiencia de formar parte de más de una familia; son hijos de padres y madres que contrajeron matrimonio más de una vez, procrearon hijos con nuevas parejas, estableciendo nuevas relaciones familiares distintas a la “familia tradicional”. También observamos otro de los cambios en la vida privada, en el hecho de la desaparición gradual de la familia estándar de los años cincuenta, constituida por padre, madre e hijos viviendo bajo el mismo techo; el padre proveedor del gasto para la subsistencia de todos, la madre ama de casa dedicada completamente al cuidado de los hijos. La incorporación masiva femenina al mercado laboral es una característica de la era de la globalización que conserva las desigualdades propias del capitalismo; hay en el ámbito laboral una organización sexual del trabajo que otorga roles y remuneraciones diferenciadas a hombres y mujeres. Las mujeres de ahora con mayores responsabilidades, como las de la Jefatura de Hogar están desancladas de un proyecto en el que la sociedad no las acompaña.

El trabajo considerado como actividad creadora de identidad del individuo; para los hombres éste los socializa en el papel de proveedores para “mantener” a su familia, a través del trabajo remunerado los varones obtienen control del mercado de trabajo ubicándolos en puestos de dirección y liderazgo a través de la creación de redes sociales y pactos laborales, las relaciones de poder en el son primordialmente masculinas en el mundo del trabajo.

En cambio, para las mujeres el trabajo sigue el modelo en el que ellas deben “cooperar y ayudar” a padres, esposos e hijos, situación que definía la calidad de su actividad remunerada como una salida a su situación precaria. La inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene como características; empleo de tiempo parcial, generalmente de menor calificación (en parte esto se debe a la carga del trabajo doméstico que desempeñan las mujeres sin remuneración); empleos precarios, con mínima estabilidad (los ajustes de las empresas repercuten fundamentalmente en despidos del personal femenino), salarios inferiores a los de los hombres.

Dada la tendencia nacional hacia el incremento del porcentaje de los hogares con jefatura femenina en Sinaloa el 20.3 % de las mujeres tienen el rol de jefas de hogar, es decir, son las proveedoras económicas; esta inserción de las mujeres en el mercado laboral está limitada por el número de hijos que tienen a su cuidado, la baja escolaridad, la oferta de empleo limitada, etc.

Es entonces de gran trascendencia conocer ¿cuáles son las características que tienen actualmente los hogares con jefatura femenina? ¿En qué colonias hay predominancia de las mujeres jefas de hogar? ¿Qué calidad tiene la actividad productiva a la que se dedican?

La segunda mitad del siglo XX se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres al trabajo productivo (extradoméstico). La inserción de las mujeres al mundo del trabajo, anteriormente dominado por los varones han dado un nuevo perfil a la división sexual del trabajo. En América Latina, durante los últimos treinta años, hubo un importante crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina; hacia la segunda mitad de la década de los noventa; uno de cada cinco hogares tenía jefatura femenina. En México, en un período de cinco años, del 2000 al 2005, los hogares con jefatura femenina aumentaron de 4.6 a 5.6 millones, lo que representó el 23% del total. Esta tendencia nacional fue abarcando regiones como la del noroeste a tal grado que en Sinaloa el 20.3% de los hogares ya tiene hogares con jefatura femenina, es decir, las proveedoras económicas son mujeres. Algunos de los factores asociados a este fenómeno es la “elusión de la responsabilidad masculina”, ya sea a causa de migración, abandono o muerte.

Algunas de las características de los Hogares con Jefatura Femenina en Sinaloa son: hogares encabezados por mujeres con trabajo productivo (extradoméstico): o ubicadas en el trabajo informal, sin pareja conyugal; con hijos y adultos mayores bajo su responsabilidad.

I. LAS MUJERES EN SINALOA: DINAMISMO Y VULNERABILIDAD

I.1 Panorama estatal

El estado de Sinaloa tiene una superficie de 58 092 km², representa el 3% del territorio nacional, cuenta con un litoral de 656 km, que representa el 7% de las zonas costeras del país. El estado se constituye de 18 municipios, con una población total de 2, 608,422 habitantes. El 60.8% de la población se concentra en tres municipios, Culiacán, Mazatlán y Ahome; de la población total, el 50% son hombres y el 49% mujeres, las mujeres constituyen el 38% de la PEA, con una participación activa en la economía del 29.1%. La capital del estado concentra el mayor porcentaje de la población e inversión del estado; el 25% de la población ocupada, durante el primer trimestre de 2008, se concentró en Culiacán (ENOE, 2008).

En Sinaloa el 34.4% gana menos de 2 SM; mas de 2 SM el 22.4%; más de 3 y hasta 5 SM el 15.3% y no reciben ingresos el 7.9%. En cuanto al nivel de instrucción general en la entidad es de 8.1 años. El Índice de Desarrollo Humano (IDH) en Sinaloa es de 0.783, ubicándose en un grado medio alto y ocupando el lugar 18 a nivel nacional.

La precariedad en el trabajo tiene relación directa con los niveles de productividad y competitividad de la economía sinaloense; el bajo desempeño económico de la entidad se repercute en los niveles salariales, en 2007, el salario medio registrado en el IMSS fue de \$154.05, por debajo de entidades como Sonora con \$170.41; Baja California Sur con \$197.80 y Baja California que ocupa el quinto lugar a nivel nacional con \$211.48.

I.2 La Participación de la Fuerza de Trabajo Femenina

1. Nivel de instrucción

La incursión de las mujeres sinaloenses en el ámbito público es notable, su consistente participación en la economía impacta a las actividades administrativas, comerciales y de servicios. En la entidad la población femenina, de 6 a 14 años que asiste a la escuela, se incrementó a lo largo de una década 4.5 puntos porcentuales que en 1990, alcanzando en el año 2000 el 91.3%; el 52.3% de las mujeres sinaloenses poseen algún tipo de estudio posterior a la primaria este, sin embargo, solamente el 18.2% completa este nivel. En educación media básica se igualan los porcentajes de hombres y mujeres con esta instrucción, en ambos es de 20.9%; en cambio en los niveles posteriores las diferencias se profundizan, cuentan con educación media superior 20.1% de mujeres, contra el 17.8% de los hombres. Finalmente, tienen educación superior el 14.1% de hombres y por debajo de este porcentaje, las mujeres con educación superior alcanzan el 11.4%

El incremento de la escolaridad de las mujeres y su masivo ingreso al mundo del trabajo tienen qué ver, quizás, con las transformaciones de la intimidad (Giddens) de las mujeres mexicanas que no fincan su realización en el matrimonio y la maternidad, sino que son portadoras de expectativas laborales, profesionales y sociales que incluye su desempeño en múltiples actividades en la esfera pública. Algunos de los indicadores de estos cambios son el descenso de la fecundidad de las mujeres al pasar de un promedio de 6.1 hijos en 1990 a 4.5 en 2000; la nupcialidad a edades no tan tempranas como ocurría hace tres décadas, el aplazamiento en la decisión de ser madres, así como el espaciamiento entre los embarazos. Hay que observar la diferencia de 2.7 puntos de diferencia entre hombres y mujeres con educación superior, fenómeno asociado a la reproducción femenina que ocurre en el rango de edad cuando puede cursar estudios superiores.

2. Inserción laboral

Las mujeres han avanzado en su incursión al ámbito laboral en Sinaloa, pero aún es menor que la de los hombres, mientras ellos lo hacen en un porcentaje del 68.3%, sólo el 29.1% de las mujeres en edad de trabajar encuentran ocupación remunerado: por cada cien mujeres que trabajan o buscan empleo, son 230 hombres que participan en alguna actividad productiva o buscan incorporarse al mercado laboral.

2.1 Edad

La participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico remunerado ocurre con mayor frecuencia en el rango de edad de 35 a 39 años en un 41.5% y decrece en los siguientes grupos de edad hasta el 5.7% para el rango de 65 años y más. Comparado con la participación de los hombres en los mismo grupos de edad, en el de 35 a 39 años el porcentaje es del 91.1%, conservando proporciones parecidas hasta los 49 años, después decrece en edades avanzadas alcanzando el 33.6%.

La ENOE 2002 indica que la población económicamente de mujeres en Sinaloa es de 69.2% éstas tienen un hijo al menos y el 52.3% están casadas o tienen pareja, es decir, su estado civil no condiciona su permanencia en el empleo.

2.2 Sectores de actividad

El sector primario en 2006 alcanzó el 21.03% de la producción, el secundario el 11.47% y el terciario el 67.51%; hay una tendencia de crecimiento de este último sector, los comercios, restaurantes y hoteles han tenido un crecimiento acelerado, representando, junto con los servicios financieros y actividades inmobiliarias el 17.38% del PIB estatal.

Uno de los sectores con mayor participación de fuerza de trabajo femenina es el de los servicios y el comercio, cuya evolución es notable; en 1990 las mujeres el porcentaje de ellas ubicadas en el sector era del 42.4% y para el año 2000 se incrementa al 51.4%.

2.3 Horas trabajadas

Según datos del censo del 2000 las horas trabajadas durante la semana en el rango de 33 a 48 horas trabajó el 51.1% de población masculina ocupada, en tanto, el 53.0% trabajó igual número de horas. Se observa una tendencia hacia la jornada laboral completa de las mujeres trabajadoras.

2.4 Ingresos

Una tendencia observada en este indicador es: a menor ingreso, mayor proporción de mujeres. Según el último censo el 45.5% de las mujeres trabajadoras ganan de 1 a 2 salarios mínimos, la proporción de hombres que perciben este ingreso es del 38.6%. En el rango de más de 2 SM hasta 5 SM la proporción es inversa, el 41.3% de la población masculina se ubica en ese rango, mientras las mujeres que perciben esa categoría salarial es de 32.9%.

Vinculado el ingreso con el tipo de actividad u ocupación se aprecia la relación directa entre el tipo de actividad y el grado de calificación de la mano de obra. De tal manera que en los ingresos mayores de 5 hasta 10 SM se ubica a las trabajadoras de la educación con el 29.4%; los profesionistas con 18.1% y las comerciantes y dependientes con 10.4%. Las funcionarias y directivas que perciben ingresos de más de 10 SM, los porcentajes disminuyen desde 11.9% hasta 18.1%.

Las mujeres que se desempeñan en el sector agropecuario y trabajadoras de oficina se concentran en el rango de 1 a 5 SM. El mayor porcentaje de población femenina que trabaja en el sector agropecuario, como empleadas domésticas y en el sector de comercial perciben ingresos menores o iguales a un salario mínimo. (Datos recogidos y sistematizados de: *Las Mujeres en Sinaloa*, INEGI, Instituto Sinaloense de la Mujer, México, 2004).

II. CONDICIONES DE INSERCIÓN LABORAL DE LAS MUJERES DE LA ZONA URBANA DEL MUNICIPIO DE CULIACÁN

Nota Metodológica

Uno de los objetivos de la investigación propuesta fue determinar las condiciones de inserción al mercado laboral de las mujeres del municipio de Culiacán vinculado con el grado de *transversalización* de la perspectiva de género en la política pública laboral municipal y estatal.

Para medir el grado de inserción laboral se aplicó una encuesta a 350 mujeres del sector comercio del área del centro de la ciudad de Culiacán empleadas en pequeñas y medianas empresas mayoritariamente. Para el diagnóstico de participación de la fuerza de trabajo femenina en el mundo del trabajo se utilizaron algunos de los indicadores de la Encuesta Nacional de Empleo (ENOE, INEGI, 2007) tales como a) características demográficas de la población objeto; nivel de escolaridad; c) condiciones laborales, tales como el salario, el tipo de contratación, la jornada laboral, adaptando las variables e indicadores a las características de un estudio microsocial. Uno de los criterios para seleccionar el área de estudio fue la concentración de establecimientos y empleadas que trabajan en el centro de la ciudad, sector que tiene un gran dinamismo económico.

El trabajo de campo se realizó entre el 15 y el 25 de noviembre de 2008, por razones presupuestales. Hubo limitaciones en el diseño de un muestreo estadístico que incluyera a las sindicaturas del municipio, por lo menos la de El Dorado para abarcar zonas menos urbanizadas. Igualmente se originó el retraso en la aplicación de los cuestionarios; no fue posible realizar las entrevistas en los hogares o sitios fuera del centro de trabajo (como ocurre con la ENOE); la vigilancia de los dueños o encargados de los negocios al momento de la entrevista dificultó las respuestas, también las empleadas estaban atemorizadas o, algunas, de plano manifestaban el riesgo de ser despedidas si respondían a las preguntas

sobre condiciones laborales (por cierto, bastante desfavorables). En cuanto a las circunstancias o el ambiente que rodea una investigación con el tema laboral en un momento como el que se vive actualmente en nuestro país, con la amenaza de despidos, cierre de empresas, etc., resulta difícil abordar el tema laboral en las mejores condiciones. Otro elemento, de no menor importancia tiene que ver con el clima de violencia e inseguridad que vivimos en la entidad, a este respecto, hubo situaciones de riesgo que se experimentaron: acontecimientos de desalojo, acompañado de amenazas con altas posibilidades de ser cumplidas hacia las y los jóvenes encuestadores.

Para ilustrar lo anterior, es necesario mencionar un suceso ocurrido en una de las tiendas del centro, la dueña de uno de los establecimientos ya había aceptado responder las preguntas, a sus empleadas, en el transcurso de la aplicación de la encuesta escuchó que se abordaba el asunto de las condiciones laborales e intervino inmediatamente para sentenciar que si el ejercicio era para “ponerle dedo” con algún tipo de autoridad laboral o municipal por el hecho de no tener a sus empleadas aseguradas en el IMSS ó por carencia de contratos por escrito, entonces, había que atenerse a las consecuencias porque “los levantones estaban a la orden del día en Culiacán”, intentando no demostrar el miedo que produjo la amenaza abierta y estando conscientes de que vivimos en una sociedad de <<riesgo>> , en donde se ha perdido el principal valor humano el valor de la vida, entonces se optó por suspender la entrevista.

Los encuestadores expresaron que más allá de las preguntas escritas en un cuestionario, estar frente a las personas entrevistándolas, esta experiencia permitió captar los apremios, los temores, así como las ínfimas condiciones de trabajo de las empleadas que día a día salen a ganar el sustento para sus familias. A través de la entrevista “nos percatamos de que las trabajadoras no estaban familiarizadas con los conceptos y categorías del mundo del trabajo, por ejemplo algunas preguntas tuvimos que explicarlas, por ejemplo: el tipo de contrato, contrato temporal o por obra determinada, tampoco sabían cuál es el monto actual del salario mínimo en Culiacán, por tanto, su salario convertido en veces salario mínimo lo desconocían.

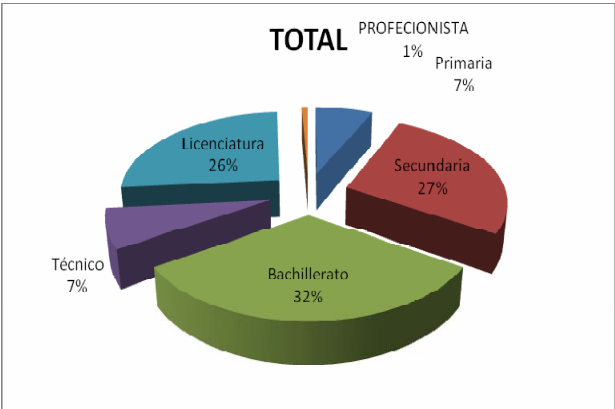
Con las limitaciones descritas en la nota metodológica de esta investigación, los datos que arrojaron las 350 encuestas aplicadas a las mujeres con trabajo remunerado en el sector comercio del municipio de Culiacán confirman algunas de las tendencias que a nivel nacional y estatal se observan. La inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene como características: empleos de tiempo parcial (con fuerte tendencia a las jornadas completas), generalmente de menor calificación, sin protección laboral (contratos por escrito) y sobre todo bajos salarios.

A continuación se describen los resultados del estudio de acuerdo con los principales indicadores utilizados:

1. Escolaridad

El nivel de instrucción de las trabajadoras encuestadas que predomina es el de bachillerato con un 32.1%; en seguida el nivel secundaria con 27.1%; dijeron estar cursando la licenciatura el 25.7%. Sumando los porcentajes de bachillerato con el de secundaria llega casi al 60% de la fuerza de trabajo femenina instruida en estos niveles, lo cual indica que las empleadas en el sector comercio estudiado cuentan con preparación escolarizada aceptable.

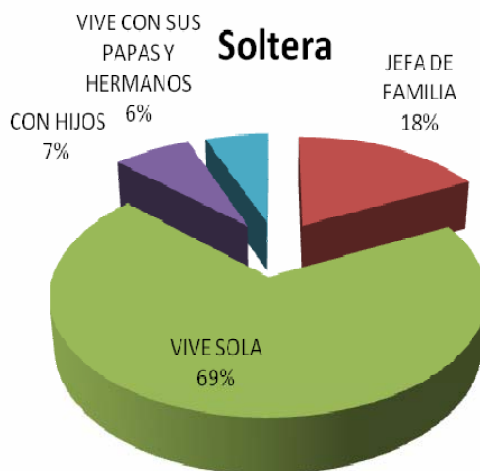
ESTUDIOS	TOTAL	PORCENTUAL
Primaria	19	6.785714286
Secundaria	76	27.14285714
Bachillerato	90	32.14285714
Técnico	21	7.5
Licenciatura	72	25.71428571
Profesionista	2	0.714285714



2. Estado Civil

En cuanto al estado civil manifestaron estar solteras 50% casadas 39% divorciadas, 4.5% viudas 1.2%, unión libre 2.2%, separadas 2.5%. Las solteras y las casadas con un hijo al menos son el 25%; de lo que se infiere que la maternidad no condiciona el acceso y la permanencia de las mujeres en este tipo de empleo.

ESTADO CIVIL * USTED EN SU CASA						
ESTADO CIVIL	USTED EN SU CASA VIVE DE				TOTAL	PORCENTUAL
	JEFA DE FAMILIA	VIVE SOLA	HIJOS	VIVE CON PAPAS Y HERMANOS		
Soltera	27	107	11	9	154	50
Casada	51	12	58		121	39.2857143
Divorciada	3	2	9		14	4.54545455
Separada	1	1	6		8	2.5974026
Unión libre	3	2	2		7	2.27272727
Viuda	2	1	1		4	1.2987013
Total	87	125	87	9	308	100%

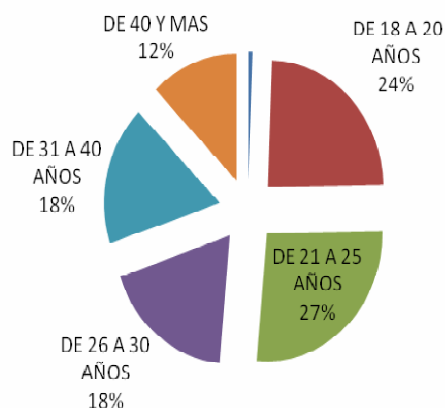


Las edades fluctúan entre los 18 a 45 años, el 63% se ubica en el rango de 18 a 30 años, es decir se trata de jóvenes, la mayoría en etapa de fecundidad, lo que no les impide acceder a este tipo de empleo. En un alto porcentaje el 88% dijeron que no les pidieron examen de embarazo al emplearlas

MUJERES LABORANDO		PORCENTUAL
EDAD	TOTAL	
MENOR DE EDAD	2	0.57142857
DE 18 A 20 AÑOS	84	24
DE 21 A 25 AÑOS	93	26.5714286
DE 26 A 30 AÑOS	64	18.2857143
DE 31 A 40 AÑOS	62	17.7142857
DE 40 Y MAS	43	12.2857143

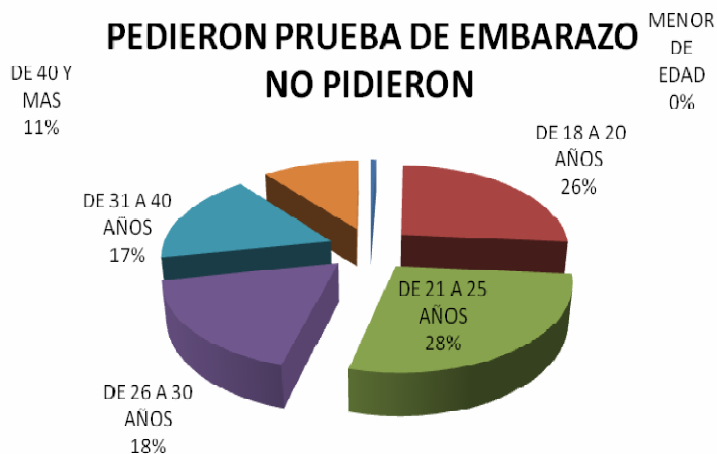
MENOR DE
EDAD
1%

MUJERES LABORANDO TOTAL



EDAD * PRUEBA DE EMBARAZO			
EDAD	PRUEBA DE EMBARAZO		TOTAL
	SI	NO	
MENOR DE EDAD	2	2	2
DE 18 A 20 AÑOS	5	80	85
DE 21 A 25 AÑOS	7	86	93
DE 26 A 30 AÑOS	8	56	64
DE 31 A 40 AÑOS	9	53	62
DE 40 Y MAS	8	34	42
TOTAL	39	311	350

PEDIERON PRUEBA DE EMBARAZO NO PIDIERON



3. Percepción salarial

En cuanto a los salarios que perciben las mujeres en un 48% fluctúan entre \$3000 a \$6000. El 45.8% de las mujeres ubicadas en el rango de edad de 40 años y más reciben salarios de \$2,500 hasta 3,999, solamente el 12% percibe en de \$6,000 a \$9,000. Relacionada la edad con el salario, de acuerdo con los resultados obtenidos en la encuesta, se confirman el comportamiento a nivel estatal en este indicador que es: a mayor edad menor ingreso reciben las mujeres.

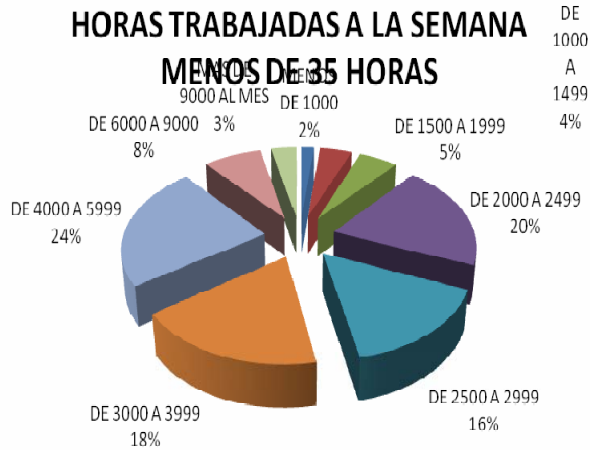
EN CUANTO CALCULA SU SALARIO MENSUAL * EDAD								%
GANAN	EDAD						Total	
	MENOR DE EDAD	DE 18 A 20 AÑOS	DE 21 A 25 AÑOS	DE 26 A 30 AÑOS	DE 31 A 40 AÑOS	DE 40 Y MAS		
MENOS DE 1000		0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	9	2.08333333
DE 1000 A 1499	0.2	0.8	0.8			0.2	8	2.38095238
DE 1500 A 1999		1.7	0.2		0.29	0.2	10	2.97619048
DE 2000 A 2499		5.9	3.7	1.4	2.08	0.8	49	13.9880952
DE 2500 A 2999		5.6	5.35	2.3	2.3	1.4	58	17.2619048
DE 3000 A 3999	0.2	5.9	10.41	6.54	3.8	1.7	99	28.8690476
DE 4000 A 5999		3.7	5.05	5.35	4.16	2.3	69	20.5357143
DE 6000 A 9000			0.8	1.7	2.3	2.3	29	7.44047619
MAS DE 9000			0.29	0.29	1.4	2.08	19	4.46428571
Total	0.4	23.8	26.8	17.78	16.53	11.18	350	100

4. Horas trabajadas

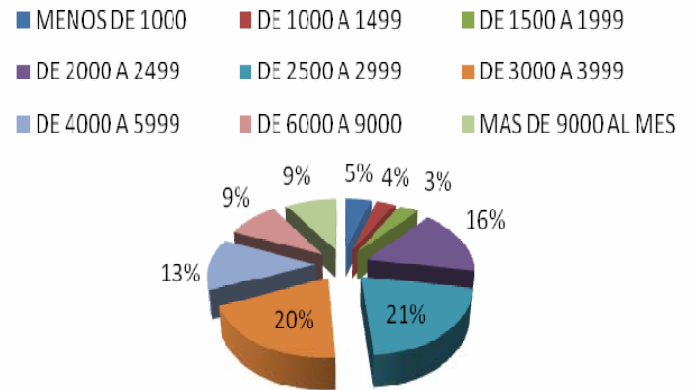
Según datos del cuestionario de las horas trabajadas durante la semana en el rango de menos de 35 horas se ubica el 34.3%; de 35 a 40 horas trabajo el 25.6%; de 48 horas y mas laboro el 30.4%. de acuerdo con la encuesta el 56% trabaja de 35 a 48 horas. En la mayoría de los casos cubren horario corrido con una hora para comer y en épocas de movimiento comercial como las navideñas “les llevan qué comer”.

SALARIO MENSUAL * HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA						
SM	HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA				T	%
	MENOS DE 35 HORAS	DE 35 A 40 HORAS	48 HORAS Y MAS	DE 50 A 65 HORAS		
MENOS DE 1000	2	4	1		7	2.08955224
DE 1000 A 1499	5	3			8	2.3880597
DE 1500 A 1999	6	3	1		10	2.98507463
DE 2000 A 2499	23	14	7	3	47	14.0298507
DE 2500 A 2999	18	18	13	8	57	17.0149254
DE 3000 A 3999	21	17	48	11	97	28.9552239
DE 4000 A 5999	27	11	24	7	69	20.5970149
DE 6000 A 9000	9	8	6	2	25	7.46268657
MAS DE 9000	4	8	2	1	15	4.47761194
TOTAL	115	86	102	32	335	100
%	34.32835821	25.67164179	30.4477612	9.55223881	100	

HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA MENOS DE 35 HORAS



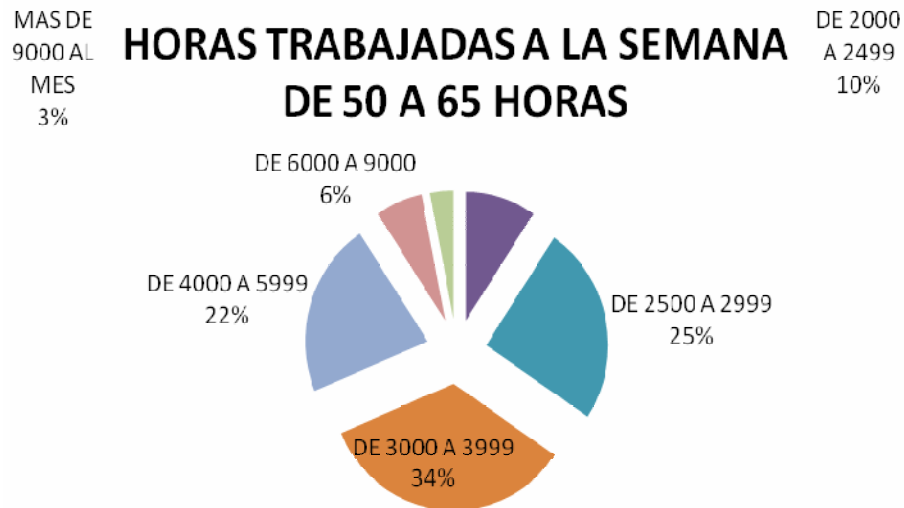
HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA DE 35 A 40 HORAS



HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA 48 HORAS Y MAS



HORAS TRABAJADAS A LA SEMANA DE 50 A 65 HORAS

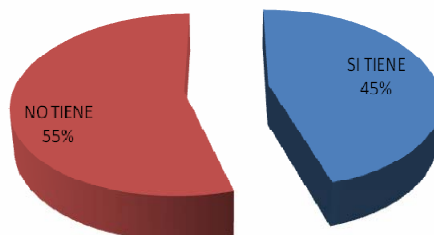


5. Condiciones laborales

En cuanto a la contratación en un porcentaje de 55% de la población total encuestada manifestaron carecer de contrato o algún documento que formalizara la relación laboral entre empleada-empleador, lo cual denota el desconocimiento de las trabajadoras de sus derechos laborales tutelados en la Ley Federal del Trabajo. Relativo a la prestación de servicios médicos, la encuesta arrojó que casi un 28% no recibe atención médica por parte del negocio o empresa y, no obstante que alrededor del 65% admitieron contar con atención del IMSS, las entrevistadas no aclararon si este servicio era proporcionado por sus empleadores.

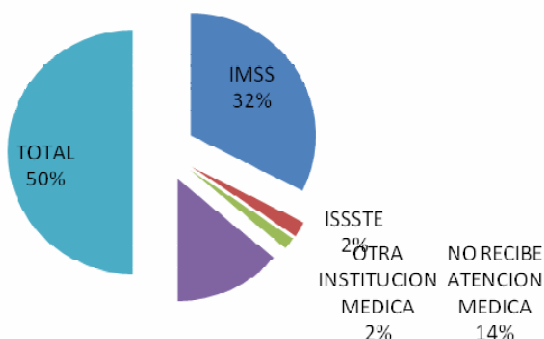
TIENE CONTRATO	CANTIDAD	PORCENTUAL
SI	160	45.40229885
NO	190	54.59770115
TOTAL	350	100

COTRATO DE TRABAJO



SERVICIO MEDICO	CANTIDAD	PORCENTUAL
IMSS	225	64.5
ISSSTE	15	4.2
OTRA INSTITUCION MEDICA	15	4.2
NO RECIBE ATENCION MEDICA	95	27.1
TOTAL	350	100

SERVICIOS MEDICOS



6. Conclusiones.

La participación de la fuerza laboral femenina en los mercados laborales aumentó notablemente durante los últimos treinta años en México, dicho incremento significó pasar del 20% en 1970 al 36.5% en 2005, alcanzando mayores porcentajes hacia el año 2007, de entre el 37 y el 50% (ENE, 1975 y 1995 y ENOE 2005 Y 2007, INEGI). Sin embargo, persisten marcadas diferencias de género en el mundo del trabajo.

En las políticas públicas laborales a nivel nacional la perspectiva de género no es muy visible; tomando la variable del gasto social destinado a las políticas públicas con esa perspectiva observamos que, en el año 2003 el 85% se destinó al Programa Oportunidades, junto al de la atención materno-infantil; en 2004 continuó la misma tendencia; este programa absorbe el mayor monto del gasto social etiquetado, soslayando programas de política laboral que favorezcan una mejor inserción de las mujeres al trabajo remunerado.

El Plan Estatal de Desarrollo del gobierno de Sinaloa 2005-2010 planteó una serie de acciones que apuntan hacia la elaboración e implementación de políticas públicas para la Equidad de Género, cabe destacar:

- El apoyo de todas las instancias de gobierno para integrar sus presupuestos con perspectiva de género; a este respecto, el Plan Municipal 2008-2010 tiene entre sus propósitos dar continuidad al Plan anterior (2005-2008) en el sentido de asignar el presupuesto etiquetado a los programas que impulsen la “transversalización de la perspectiva de género en el Municipio de Culiacán a través de capacitación en el Programa Equidad de Género...”
- La transversalidad de los programas y estrategias del Instituto Nacional de las Mujeres hacia los institutos estatales. Los retos serían:

a) Incorporar sistemática y regularmente la dimensión de género en todas las prácticas y actividades del estado y la sociedad;

b) Modificar normas, leyes y presupuestos con enfoque de género. Dentro del marco estratégico de la política de género con equidad el objetivo de “impulsar las políticas públicas que propicien y faciliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y el logro de una real equidad entre los géneros.

A mediados de 2008 se socializó en Sinaloa, particularmente en el municipio de Culiacán, el Modelo de Equidad de Género dirigido a empresas privadas, instituciones públicas y organizaciones sociales para que se comprometan a revisar sus políticas públicas e incorporen una perspectiva de género para asegurar que en sus entornos laborales (empresas e instituciones) no se discrimine a sus trabajadores, ya que esta actitud disminuye la productividad y competitividad (Cuarto Informe de Gobierno, Gobierno del estado de Sinaloa, 2008).

Pese a los esfuerzos realizados en el plano estatal para avanzar en la consecución del objetivo de “transversalizar” la perspectiva de género en el municipio, de acuerdo con los datos aportados se observan ausencias de esta visión en la política pública laboral.

BIBLIOGRAFÍA

ARIZA, Marina y de Oliveira, Orlandina (Coordinadoras), 2004, **“Imágenes de la Familia en el Cambio de Siglo”**, Instituto de Investigaciones Sociales, Universidad Autónoma de México,

Beck, Ulrich (1986 “La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad”. Paidós Surcos.

“El Mundo del Trabajo y la Exclusión Social”, Universidad Autónoma de México.

Cultura División de Ciencias Sociales y Humanidades México D.F., Número 28, Casa Abierta al Tiempo Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. CORDERA Campos, Rolando y Lomelí Vanegas, Leonardo (Coordinadores), 2006

(1998) **“¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización.** Paidós, España

Giddens, Anthony, Scot, Lash y Beck, Ulrich (1994) **“Reflexive Modernitation, Politics, Tradition and Estheticas in the Model Social Order”**. Polity Press

(1999) **“Un Mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas”**, Taurus, México

González, Patricia (1997) **“Cambios en la Contratación Colectiva”** en Legislación laboral: el debate de una propuesta. UAM-Xochimilco-Fundación Frederich Ebert. México

Damián, Araceli, 2002, **“Cargando el Ajuste: Los Pobres y el Mercado de Trabajo en México”**, El Colegio de México.

GUERRA Ochoa, María Teresa, Agosto de 2005, **“Derechos y Condiciones Laborales de las Mujeres en México”**, Universidad Autónoma de Sinaloa,.

JOVEL Urquilla, Rosalía, **Políticas Públicas en el Ámbito Municipal: la experiencia de San Salvador**, *Zarembeg, Gisela (Coordinadora)*, Noviembre de 2007, **Políticas Sociales y Género. “La Institucionalización” Tomo I**, FLACSO MÉXICO.

LUNA Santos, Silvia, 2008, **Desarrollo y Utilización de Indicadores con Enfoque de Género en México**, *Zarembeg, Gisela (Coordinadora)*, **Políticas Sociales y Género. “Los Problemas Sociales y Metodológicos” Tomo II**, FLACSO MÉXICO.

PARSONS, Wayne, **Políticas publicas Una Introducción a la Teoría y la Práctica del Análisis de Políticas Públicas**, Octubre de 2007, FLACSO MÉXICO.

- (2000) **“Un nuevo mundo feliz.** La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Paidós, España
- (2001) **“La sociedad del riesgo global”.** Siglo XXI. España
- Casas, Rosalba y Luna Matilde (coord.) (1997) “Gobierno, academia y empresas en México. Hacia una nueva configuración de relaciones”. Plaza y Valdez/UNAM. México
- Cordera, Rolando y Lomelí Leonardo (coord.)(2006) **“El mundo del trabajo y la exclusión social”.** UNAM. Colección Diálogos por México. Núm. 13. México
- Rifkin, Jeremy **“El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”.** Paidós. España
- Suárez, María Herlinda (2005) “Jóvenes mexicanos en la “feria” de trabajo. Conveniencias e inconveniencias de tener educación superior”. Cuadernos del seminario de educación superior de la UNAM, Núm. 4. UNAM-Miguel Ángel Porrúa. México
- Touraine, Alain (1998) **“De la antigua a la nueva sociología del trabajo”**, en *Sociología del Trabajo*, Núm.35, Siglo XXI. España
- (2005) **“Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy”.** Paidós Estado y Sociedad 135. España
- (2007) **“El mundo de las mujeres”** Paidós Estado y Sociedad 149. España
- Valenti, Giovanna, Castelet, Mónica y Avaro, Dante (2008) “Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo”. FLACSO México-Plaza y Valdés Editores
- ZABLUDOVSKY, Gina, **Las Mujeres en México: Trabajo Educación Superior y Esferas de Poder “Mujer, Poder y Trabajo”**, Otoño 2007, Departamento de Política y Ofte, Claus (1984) **“La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro”.** Alianza Editorial.
- Zaremborg, Gisela (2008) **“Políticas Sociales y Género”**, tomos I y II, FLACSO, Serie Dilemas de las Políticas Públicas en Latinoamérica.

FUENTE DE DATOS

Plan Estatal de Desarrollo 2005-2010, Lic. Jesús Aguilar Padilla, Gobernador constitucional del estado de Sinaloa.

1er. Informe de Gobierno 2005, 2do. Informe de Gobierno 2006. 3er. Informe de Gobierno 2007, 4to. Informe de Gobierno 2008, Lic. Jesús A. Aguilar Padilla, Gobernador Constitucional del estado de Sinaloa.

Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2003 ENDIREH, Estados Unidos Mexicanos, 2004, INEGI.

Encuesta Nacional de Empleo 2004, INEGI.

Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006, ENDIREH, Tabulados Básicos, Estados Unidos Mexicanos, INEGI.

La Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE 2007.

Las Mujeres en Sinaloa, INEGI, Instituto Sinaloense de las Mujeres, 2004.

INSTITUTO SINALOENSE DE LAS MUJERES
Fondo para la Transversalidad de la Perspectiva de Género

PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN
DRA. PATRICIA GONZÁLEZ RODRÍGUEZ

TÍTULO: La perspectiva de género en los programas de políticas públicas -política laboral- en el estado de Sinaloa (2004-2007). (Inserción Laboral de las mujeres del municipio de Culiacán)

INTRODUCCIÓN

En el nuevo mundo laboral del siglo XXI las relaciones entre los sexos y la dinámica familiar se transformó: las mujeres entraron al que antes fue terreno ocupado masivamente por hombres que ganaban un salario para mantener a toda la familia. Estudios basados en la perspectiva de género y de las familias de finales del siglo XX y el actual siglo señalan la transformación y la diversificación en los roles, particularmente, de las mujeres. Entre las causas identificamos los cambios en las actividades sociales de las mujeres dentro y fuera del hogar; su incorporación al trabajo productivo sugiere cambios en la esfera reproductiva y en las relaciones de poder. Actualmente las mujeres ocupan los espacios públicos, teóricamente en igualdad de oportunidades y deberes con relación a los hombres, ante ello los retos y los costos han sido mayores para aquellas mujeres que dirigen hogares, pues además de ser responsables de la producción, reproducción, crianza y atención de sus hijos e hijas tienen a su cargo la Jefatura del Hogar

DEFINICIÓN Y FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Desde hace varias décadas se vienen observando transformaciones de la familia. Un rasgo importante de la era global es el debilitamiento de la familia nuclear conyugal tradicional, por lo menos una generación entera en México en los últimos treinta años ha vivido la experiencia de formar parte de más de una familia; son hijos de padres y madres que contrajeron matrimonio más de una vez, procrearon hijos con nuevas parejas, estableciendo nuevas relaciones familiares distintas a la "familia tradicional". También observamos otro de los cambios en la vida privada, en el hecho de la desaparición gradual de la familia estándar de los años cincuenta, constituida por padre, madre e hijos viviendo bajo el mismo techo; el padre proveedor del gasto para la subsistencia de todos, la madre ama de casa dedicada completamente al cuidado de los hijos. La incorporación masiva femenina al mercado laboral es una característica de la era de la globalización que conserva las desigualdades propias del capitalismo; hay en el ámbito laboral una

organización sexual del trabajo que otorga roles y remuneraciones diferenciadas a hombres y mujeres. Las mujeres de ahora con mayores responsabilidades, como las de la Jefatura de Hogar están desancladas de un proyecto en el que la sociedad no las acompaña. El trabajo considerado como actividad creadora de identidad del individuo; para los hombres éste los socializa en el papel de proveedores para “mantener” a su familia, a través del trabajo remunerado los varones obtienen control del mercado de trabajo ubicándolos en puestos de dirección y liderazgo a través de la creación de redes sociales y pactos laborales, las relaciones de poder en el son primordialmente masculinas en el mundo del trabajo.

En cambio, para las mujeres el trabajo sigue el modelo en el que ellas deben “cooperar y ayudar” a padres, esposos e hijos, situación que definía la calidad de su actividad remunerada como una salida a su situación precaria. La inserción de las mujeres en el mercado laboral tiene como características; empleo de tiempo parcial, generalmente de menor calificación (en parte esto se debe a la carga del trabajo doméstico que desempeñan las mujeres sin remuneración); empleos precarios, con mínima estabilidad (los ajustes de las empresas repercuten fundamentalmente en despidos del personal femenino), salarios inferiores a los de los hombres.

Dada la tendencia nacional hacia el incremento del porcentaje de los hogares con jefatura femenina en Sinaloa el 20.3 % de las mujeres tienen el rol de jefas de hogar, es decir, son las proveedoras económicas; esta inserción de las mujeres en el mercado laboral está limitada por el número de hijos que tienen a su cuidado, la baja escolaridad, la oferta de empleo limitada, etc. Es entonces de gran trascendencia conocer ¿cuáles son las características que tienen actualmente los hogares con jefatura femenina? ¿En qué colonias hay predominancia de las mujeres jefas de hogar? ¿Qué calidad tiene la actividad productiva a la que se dedican.

JUSTIFICACIÓN

La segunda mitad del siglo XX se caracteriza por la incorporación masiva de las mujeres al trabajo productivo (extradoméstico). La inserción de las mujeres al mundo del trabajo, anteriormente dominado por los varones han dado un nuevo perfil a la división sexual del trabajo. En América Latina, durante los últimos treinta años, hubo un importante crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina; hacia la segunda mitad de la década de los noventa; uno de cada cinco hogares tenía jefatura femenina. En México, en un período de cinco años, del 2000 al 2005, los hogares con jefatura femenina aumentaron de 4.6 a 5.6 millones,

lo que representó el 23% del total. Esta tendencia nacional fue abarcando regiones como la del noroeste a tal grado que en Sinaloa el 20.3% de los hogares ya tiene hogares con jefatura femenina, es decir, las proveedoras económicas son mujeres. Algunos de los factores asociados a este fenómeno es la “elusión de la responsabilidad masculina”, ya sea a causa de migración, abandono o muerte.

Algunas de las características de los Hogares con Jefatura Femenina en Sinaloa son: hogares encabezados por mujeres con trabajo productivo (extradoméstico): o ubicadas en el trabajo informal, sin pareja conyugal; con hijos y adultos mayores bajo su responsabilidad.

OBJETIVOS

Identificar las condiciones de inserción laboral de las mujeres del municipio de Culiacán con predominio de Jefatura de Hogar.

Elaborar un Diagnóstico de la participación laboral de las mujeres Jefas de Hogar, del municipio de Culiacán, Sinaloa

HIPÓTESIS

La precariedad laboral de las mujeres jefas de hogar, aumenta la vulnerabilidad de los hogares, frente a la poca efectividad de políticas públicas que coadyuven a la equidad de género.

3.2. MATERIALES Y MÉTODOS

Es una investigación de tipo descriptiva-analítica que utiliza un enfoque mixto (cuantitativo-cualitativo). Se revisan fuentes documentales: información estadística de INEGI; informes del gobierno del estado, planes gubernamentales, con base en información existentes se generará una base de datos lo más actualizada posible de los hogares con jefatura femenina, lo cual se validará con trabajo de campo; encuestas y entrevistas con muestreo aleatorio para hacer cruce de variables que den cuenta del fenómeno analizado.

La población objeto de estudio la conforman: a) jefas de hogar ubicadas en los espacios rural/urbano; b) jefas de hogar con actividad productiva; c) jefas de hogar por maternidad, abandono, viudez, divorcio o separación.

3.3. Bibliografía

Beck, Ulrich (1986 "La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad". Paidós Surcos 25

1. _____(1998) "¿Qué es la globalización?. Falacias del globalismo, respuestas a la globalización. Paidós, España
2. _____(2000) "Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización. Paidós, España
3. _____ (2001) "La sociedad del riesgo global". Siglo XXI. España
4. Casas, Rosalba y Luna Matilde (coord..) (1997) "Gobierno, academia y empresas en México. Hacia una nueva configuración de relaciones". Plaza y Valdez/UNAM. México
5. Cordera, Rolando y Lomelí Leonardo (coord.)(2006) "El mundo del trabajo y la exclusión social". UNAM. Colección Diálogos por México. Núm. 13. México
6. Giddens, Anthony, Scot, Lash y Beck, Ulrich (1994) "Reflexive Modernisation, Politics, Tradition and Esthetics in the Model Social Order". Polity Press
7. _____(1999) "Un Mundo desbocado. Los efectos de la globalización en nuestras vidas", Taurus, México
8. González, Patricia (1997) "Cambios en la Contratación Colectiva" en *Legislación laboral: el debate de una propuesta*. UAM-Xochimilco-Fundación Frederich Ebert. México
9. Offe, Claus (1984) "La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro". Alianza Editorial
- Rifkin, Jeremy "El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era". Paidos. España
10. Suárez, María Herlinda (2005) "Jóvenes mexicanos en la "feria" de trabajo. Conveniencias e inconveniencias de tener educación superior". Cuadernos del seminario de educación superior de la UNAM, Núm. 4. UNAM-Miguel Ángel Porrúa. México
11. Touraine, Alain (1998) "De la antigua a la nueva sociología del trabajo", en *Sociología del Trabajo*, Núm.35, Siglo XXI. España
12. _____(2005) "Un nuevo paradigma para comprender el mundo de hoy". Paidós Estado y Sociedad 135. España
13. _____(2007) "El mundo de las mujeres" Paidós Estado y Sociedad 149. España
14. Valenti, Giovanna, Castelet, Mónica y Avaro, Dante (2008) "Instituciones, sociedad del conocimiento y mundo del trabajo". FLACSO México-Plaza y Valdés Editores
15. Zarembeg, Gisela (2008) "Políticas Sociales y Género", tomos I y II, FLACSO, Serie Dilemas de las Políticas Públicas en Latinoamérica

CALENDARIZACIÓN		
ACTIVIDAD	RESPONSABLE DE LA ACTIVIDAD	FECHA
Etapa 1: Diseño, validación y prueba de la Metodología específica para detectar la cantidad y condiciones de las mujeres con las características de Mujeres Jefas de Familia (MJF)	Equipo de Investigación	15 junio al 15 de julio de 2008
Etapa 2: Determinación de la Muestra (Unidades de análisis validadas por la Metodología determinada)	Equipo de Investigación	4 al 29 de agosto de 2008
Etapa 3: Recolección de información. Revisión de estadísticas de INEGI, Delegación estatal de Sede sol, Desarrollo Social del gobierno del Estado Diseño de Muestreo estratificado.	Equipo de Investigación	3 de septiembre al 30 de octubre de 2008
Etapa 4: Aplicación de cuestionarios, en componentes de la muestra que se ubican en las zonas de mayor índice de MJF	Equipo de Investigación	4 al 25 noviembre de 2008
Etapa 6: Procesamiento de Datos. Análisis de Resultados. Elaboración de Informe	Equipo de Investigación	15 al 30 de noviembre de 2008
Etapa 7: Presentación de Resultados de investigación	Equipo de Investigación	10 de diciembre de 2008



**ANEXO
CEDULA DE ENTREVISTA**

1. **ZONA:** RURAL _____ URBANA _____

2. **EDAD** 18-20 _____ 21-25 _____ 26-30 _____ 31-40 _____ 40 y MÁS _____

3. **ESCOLARIDAD:** (Estudios terminados)

PRIMARIA__ SECUNDARIA__ BACHILLERATO__ TECNICO__ LICENCIATURA__

4. **ESTADO CIVIL:**

SOLTERA__ CASADA__ DIVORCIADA__ SEPARADA__ UNIÓN LIBRE__ VIUDA__

5. **TRABAJO REMUNERADO:**

SI _____ NO _____

FIJO _____ EVENTUAL _____

EMPRESA (Sector): _____

CATEGORÍA: _____

CONTRATACIÓN:

¿TIENE CONTRATO DE TRABAJO? SI _____ NO _____

¿EL CONTRATO ES TEMPORAL O POR OBRA DETERMINADA?

-HASTA POR 6 MESES. _____

-MÁS DE 6 MESES HASTA POR 1 AÑO. _____

-HASTA EL TÉRMINO DE LA OBRA. _____

¿EN SU EMPLEO SABE SI TIENEN ALGÚN SINDICATO? SÍ _____ NO _____

¿PERTENECE AL SINDICATO? SÍ _____ NO _____

6. JORNADA DE TRABAJO:

HORAS TRABAJADAS (A LA SEMANA)

MENOS DE 35 HORAS ____ DE 35 A 40 HORAS ____ 48 HORAS ____ MÁS.
(Especificar)

TURNO: DE DÍA ____ DE NOCHE ____ MIXTA ____ ROL DE TURNO ____

7. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO:

1 A 6 MESES ____ 6 A 12 MESES ____ 1 AÑO ____ DE 2 A 5 AÑOS ____ 5 AÑOS y
MAS ____

SITUACIÓN EN EL TRABAJO:

DEBIDO A SU EDAD, O ESTADO CIVIL

¿RECIBE MENOS SALARIO? SI ____ NO ____ NO SABE ____

PARA INGRESAR AL EMPLEO LE PIDIERON:

¿PRUEBA DE EMBARAZO? SI ____ NO ____

EL ESTAR EMBARAZADA ES MOTIVO PARA

¿BAJARLE SALARIO O PARA CONSERVAR SU TRABAJO? SI ____ NO ____

LE PAGAN MENOS QUE UN HOMBRE QUE

¿HACE SU MISMO TRABAJO? SI ____ NO ____ NO SABE ____

8. INGRESOS:

¿CÓMO LE PAGAN?

POR HONORARIO: SI ____ NO ____

SALARIO BASE: SI ____ NO ____

SALARIO MINIMO:

- HASTA 1 SM _____
- DE 1.5 A 2.0 SM _____
- DE 2.0 A 3.0 SM _____
- MÁS DE 3.0 SM _____ POR COMISIÓN SI _____ NO _____ CANTIDAD _____
- CON BONOS. \$ SI _____ NO _____
- CONVALES \$ SI _____ NO _____ CON PROPINAS SI _____ NO _____ CANTIDAD _____

¿EN CUANTO CALCULA SU SALARIO MENSUAL? \$ _____

EN SU EMPLEO, RECIBE ATENCIÓN MÉDICA EN:

IMSS _____

ISSSTE _____

OTRA INSTITUCIÓN MÉDICA _____

NO RECIBE ATENCIÓN MÉDICA _____

9. JEFATURA DE FAMILIA

JEFA (E) _____ SOLO(A) _____ CON HIJOS _____

ENCUESTÓ _____ FECHA: _____