

CAPITULO IV

LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE LA

MUJER EN MÉXICO

4.1 La discriminación de la mujer en México

La cultura mexicana se caracteriza por la variedad de tradiciones que hasta hoy en día se conservan; este prisma cultural, también tiene un lado oscuro: la discriminación de la mujer. En nuestro país, es muy común que se piense que la maternidad es la razón de ser de la mujer, y por eso, erróneamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas y muchas otras. Y como se dice coloquialmente “el lugar de la mujer está en su casa”, a la mujer se le han asignado actividades “propias de su sexo” que se resumen al cuidado del hogar y de los hijos.

A pesar de los diversos cambios socio-económicos que ha experimentado el país, y en los que tanto hombres como mujeres han participado, las mujeres continúan encontrando barreras que le impiden lograr su desarrollo, y que, por ende, retrasan al país. Uno de estos obstáculos es la discriminación de la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, así como la discriminación salarial.¹

Sin embargo, esa idea de debilidad se ve opacada si recordamos cómo millones de mujeres en el mundo han estado no detrás de un hombre, sino al lado luchando por sus

¹ Organización de las Naciones Unidas. Documentos informativos. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Beijing en 1995.

derechos, trabajando largas jornadas para mantener a sus hogares, procurando el bienestar de su familia y, en ocasiones, trabajando el doble que los hombres, en el afán de que se reconozca su esfuerzo, o con el fin de sacar adelante a sus hijos.

4.2. La discriminación laboral

A partir de los años cincuenta, la incorporación de las mujeres al campo laboral ha ido en aumento, por lo que uno de los muchos obstáculos a los que las mujeres se han enfrentado es la discriminación laboral. Este tipo de comportamiento se debe en gran parte a la concepción histórica de la mujer, tal y como expresó la Presidenta de la Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresa, Judith Yannini; sin ir muy lejos, basta recordar cómo en el México revolucionario las "adelitas", o soldaderas participaron en la búsqueda de un cambio en el país y, sin embargo, no pudieron romper con el esquema de la mujer de aquellos tiempos; la mujer abnegada y sumisa, que debía permanecer en su hogar y cuidar de los hijos. Para ese entonces, la simple idea de que una mujer ocupara un papel más público, resultaba una amenaza, un insulto para la sociedad machista de aquellos tiempos.²

La incursión de la mujer en el ámbito laboral ha provocado muchos cambios en las actitudes y pautas de comportamiento de los círculos sociales, económicos, políticos

² Yannini, Judith. "Mujer, Sociedad y Gobierno". Dictada en el Primer Congreso Nacional de la Mujer: Abriendo espacios contigo. Tamaulipas 2001.

así como en la organización de la vida laboral, social y familiar³. Estos cambios también se han visto reflejados en nuestra legislación, en donde se establecen los derechos de las trabajadoras y se busca la equidad entre los géneros. Sin embargo, la discriminación laboral es un problema latente en nuestro país.

4.3 Discriminación salarial.

En México, la discriminación salarial es un problema grave, ya que a pesar de que la legislación establece que tanto hombres como mujeres deben percibir un salario igual si realizan un trabajo igual, en la práctica es raro que se cumpla con esta disposición. De acuerdo con la investigadora del Programa Universitario de Estudios de Género Jennifer Cooper, la discriminación se percibe desde el momento de la contratación, ya que los empleadores al ver que quien solicita el trabajo es mujer, la cuestionan sobre cuantos hijos tiene, y en la misma solicitud de empleo se le cuestiona si está o no embarazada. En diversas áreas laborales, el acceso está restringido para las mujeres; y en otras, les cuesta mayor trabajo y tiempo lograr ascensos; asimismo es común que las condiciones y los salarios sean distintos, por lo regular inferiores a los de los hombres.⁴

Como se comentó anteriormente, la incorporación de las mujeres en la actividad económica ha aumentado, sin embargo, este crecimiento no se ha visto reflejado en los salarios que éstas perciben, ya que actualmente los hombres ganan un 11% más.

³ Treviño, Laura. “Discriminación de Género, Acoso Sexual y temor a la incertidumbre en los lugares de trabajo”. Noticias Editorial. Comunidades en línea de México. 2000.

⁴ Cooper, Jennifer. Coloquio universitario: “Mujeres en cargos de dirección”. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. 16 febrero 2001.

Irónicamente, uno de los puestos en los que las mujeres ganan menos que los hombres es como funcionario público. Este empleo así como el de funcionarios privados y supervisores industriales, son los empleos en los que se encuentra una gran diferencia salarial, ya que esta es de aproximadamente un 45% en comparación a los salarios percibidos por hombres que ocupan los mismos puestos⁵. De acuerdo con investigaciones realizadas por el INEGI, estos son los empleos en los que las mujeres enfrentan mayor discriminación salarial⁶.

4.4 Hostigamiento Sexual

De acuerdo con la Organización internacional del Trabajo, el acoso sexual en el lugar de trabajo consiste en “una atención de orden sexual indeseada a la que, de manera implícita o explícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que generan un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo”. Esta forma de discriminación afecta principalmente a las mujeres, aunque no de exclusivamente.⁷

El hostigamiento sexual constituye un problema laboral que se presenta frecuentemente en México, aunque son pocas las denuncias que se hacen al respecto. Las consecuencias de este comportamiento afectan no sólo a la trabajadora víctima del acoso, sino a las relaciones de trabajo y al rendimiento de la empresa. Según la Red de Mujeres Sindicalistas, es común que este problema se presente en los lugares de trabajo en los que

⁵ Melgar, Ivonne. Pagan a mujeres Sueldos Menores: Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. 2002. Grupo Reforma. Mural.

⁶ INEGI. Encuesta Nacional de Empleo Urbano. 2002

⁷ Organización internacional del Trabajo. “La hora de la igualdad en el trabajo”. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo Conferencia internacional del trabajo. 91a reunión 2003 p.21

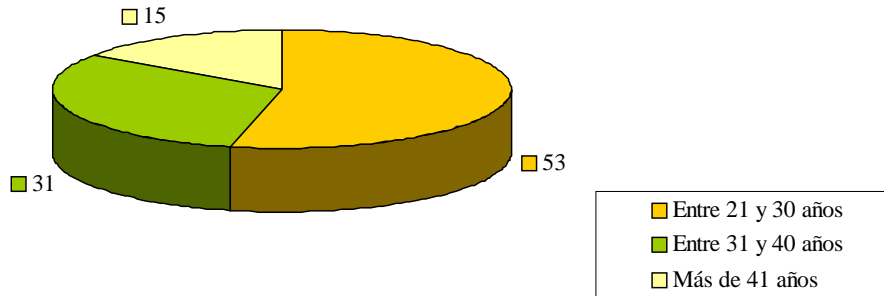
existen estructuras organizacionales verticales y jerárquicas. Generalmente los puestos de decisión y mando están a cargo de hombres quienes, aprovechándose de su posición, acosan a las empleadas que, en ocasiones, se ven orilladas a aceptar las proposiciones de sus superiores con tal de mantener sus empleos, o gozar de prestaciones o beneficios que por ley les corresponde. No hace falta ser el jefe o tener un puesto superior en una empresa, ya que las trabajadoras pueden ser víctimas de sus propios compañeros de trabajo.⁸

De acuerdo con Dolores Unzueta, subdirectora de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno de la ciudad de México, en el año 2002 se levantaron 106 denuncias por hostigamiento sexual ante esa dependencia. De acuerdo con el diagnóstico 2002 elaborado por la Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo, dependencia de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social, 53 mujeres que denunciaron estos abusos en el trabajo tienen entre 21 y 30 años, mientras que 31 de ellas tienen entre 31 y 40 años. Otras 15 denunciantes tienen más de 41 años de edad.⁹ (ver gráfica 4.1)

⁸ Aguirre Aleyda. “El despido por gravidez, problema laboral grave. La Jornada. 1 de Septiembre de 2001.

⁹ Chavarría Mónica. Entrevista a Dolores Unzueta, subdirectora de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno de la ciudad de México. CIMAC Noticias. 31 de enero de 2003

Denuncias por hostigamiento sexual



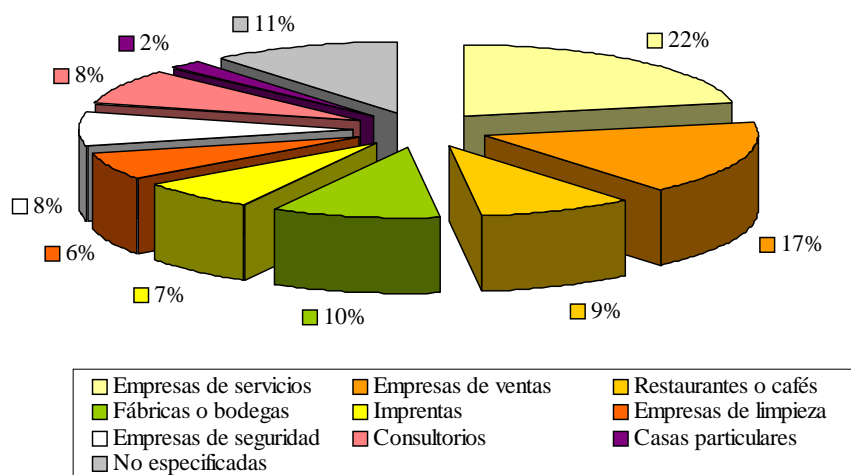
Gráfica 4.1 Fuente: elaboración propia.

Datos: Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del DF.

Los resultados del mencionado diagnóstico, han determinado que no importa de qué área productiva se trate, en Distrito Federal, el hostigamiento sexual se da en un 22% en las empresas de servicios, en un 17% en empresas de ventas, y finalmente se encuentran los restaurantes o cafés en un 9%. También se denunció hostigamiento en fábricas o bodegas en un 10%; en imprentas en un 7%; en empresas de limpieza en un 6%; en empresas dedicadas a proporcionar seguridad y en consultorios en un 8%; y 2% de trabajadoras en casas particulares.¹⁰ (ver gráfica 4.2)

¹⁰ Diagnóstico 2002. Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del DF

Lugares de trabajo donde sucede el hostigamiento sexual



Gráfica 4.2 Fuente: Elaboración propia.

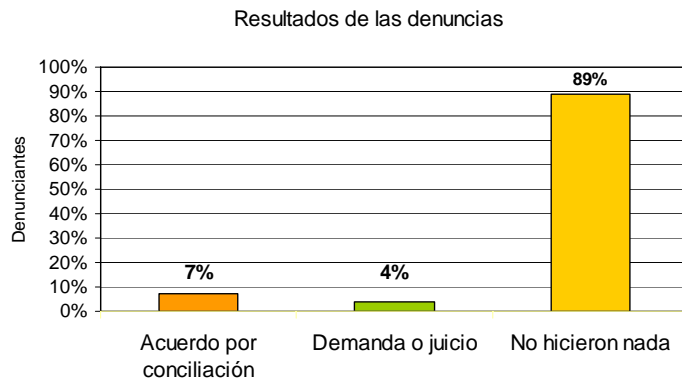
Datos: Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del DF.

Según Jennifer Cooper, en los centros de trabajo no existen mecanismos de justicia social y laboral para las mujeres que han sido víctimas de hostigamiento sexual, ya que a pesar de la existencia de un marco legal que sanciona estos comportamientos, los altos costos de los juicios así como la intimidación a la que están sujetas las víctimas, hacen que den un paso atrás.¹¹

Un ejemplo de ello son los resultados arrojados por el diagnóstico de la Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo, dependencia de la Subsecretaría de Trabajo y Previsión Social; de las 106 denunciadas, un 7% de ellas

¹¹ Coloquio universitario: Mujeres en cargos de dirección. Jennifer Cooper. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. 16 febrero 2001.

decidió llegar a un acuerdo por medio de la conciliación, y únicamente el 4% de ellas decidieron demandar o irse a juicio.¹² (ver gráfica 4.3)



Gráfica 4.3 Fuente: Elaboración propia.

Datos: Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del DF.

De acuerdo con Cooper, el acoso sexual es un tipo de reacción de la población masculina, ante los diversos cambios de costumbres, y en gran parte ante la amenaza que las mujeres representan en cuanto a la competitividad laboral.¹³

¹² Diagnóstico 2002. Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del D.F.

¹³ Cooper Jennifer. “Coloquio universitario: Mujeres en cargos de dirección”. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. 16 febrero 2001.

4.5 Discriminación por embarazo.

Ante la ley, hombres y mujeres gozamos de igualdad jurídica, tal y como establece el artículo cuarto de nuestra Constitución. Sin embargo, no somos iguales; la naturaleza nos ha diferenciado a hombres y mujeres en cuanto a nuestras características biológicas, físicas, psicológicas etcétera. Una de las grandes diferencias que caracteriza a las mujeres, es la posibilidad de ser madres, sin embargo, esta y otras diferencias propias de los géneros, no deberían ser un obstáculo en cuanto a equidad se refiere. La discriminación por embarazo, es una forma más de rechazo laboral que experimentan muchas mujeres en nuestro país. A pesar de ser un problema grave, la Ley Federal del Trabajo no prohíbe, de manera expresa, la discriminación hacia las mujeres embarazadas que solicitan un empleo, o que ya se encuentran trabajando.

Se dice que el despido por embarazo y la solicitud del examen de no-gravidez son prácticas discriminatorias porque a ningún empleador se le ocurriría preguntarle a un posible trabajador si será padre pronto o si su compañera está embarazada para saber si lo debe contratar o no. Al contrario, cuando un hombre va a ser padre, se considera que sus responsabilidades y gastos aumentarán, y en algunos casos, hasta obtiene un aumento de sueldo.¹⁴

De acuerdo con la coordinadora de proyecto de la organización no gubernamental Mujeres Trabajadoras Unidas, A.C, Yolanda Ramírez León, las prácticas más comunes que se han reportado en 350 maquiladoras ubicadas en Ciudad Juárez, Chihuahua, son el cuestionar a la solicitante sobre su estado civil, su vida sexual, así como sus ciclos

¹⁴ Hernández Hemken, Margarita y Dolores Riva Palacio. El éxito también es para las mujeres. México. McGraw-Hill, 1995: p.22

menstruales; y hasta hace siete años, se llevaba a cabo una inspección visual de la toalla sanitaria de las trabajadoras ya contratadas, para así comprobar que no estaban embarazadas.¹⁵

Sin embargo, en la capital de la República Mexicana el despido por embarazo así como el examen de ingravidez quedó suprimido en las dependencias públicas, gracias a una recomendación que emitió la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal en 1997. Y recientemente, el presidente de la República, el licenciado Vicente Fox Quesada, declaró que ninguna mujer puede ser despedida o se le niegue el derecho a trabajar por estar embarazada. Por lo que a partir de enero del año 2002, está prohibido solicitar un examen de ingravidez a todas aquellas mujeres que soliciten un empleo en las dependencias del gobierno federal¹⁶. Este hecho es un avance por medio del cual se pretende dejar atrás uno de los diferentes tipos de discriminación que sufre la mujer, y como afirmó la entonces presidenta nacional de la Asociación Mexicana de Mujeres Jefas de Empresa, Judith Yannini, “una nación como México, no puede seguir permitiendo la discriminación contra las mujeres, y debe impulsar la equidad y la participación de hombres y mujeres por igual”¹⁷.

Las prácticas discriminatorias mencionadas, van en contra de los derechos de las mujeres ya que además de resultar denigrantes, violan los derechos reproductivos y laborales consagrados en las leyes mexicanas así como en los múltiples acuerdos y convenios internacionales firmados por México, mencionados en el segundo capítulo de

¹⁵ Aguirre, Aleyda. “El despido por gravidez, problema laboral grave. La jornada. 1 de Septiembre de 2001.

¹⁶ Del Valle, Sonia. “Totalmente prohibida la discriminación laboral contra mujeres embarazadas” CIMAC Noticias. 28 de enero de 2002.

¹⁷ Ibíd.

esta tesis. Sin embargo, la Junta de Conciliación y Arbitraje no tiene la capacidad legal para sancionar a los patrones que llevan a cabo este tipo de prácticas durante el proceso de contratación, ya que aún no existe una relación laboral.¹⁸

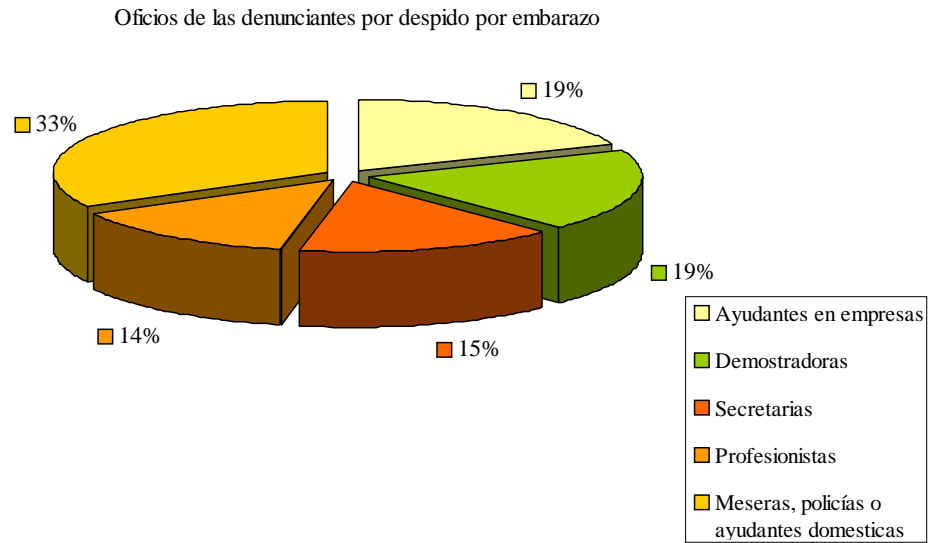
Esta situación, ha impulsado a diversas organizaciones como la Red de Mujeres Sindicalistas, Mujeres Trabajadoras Unidas A.C., entre otras, a exigir una reforma laboral, en la que se prohíba terminantemente la discriminación de la mujer embarazada en el trabajo, y que de manera expresa se prohíba el examen de no-gravidez.¹⁹

De acuerdo con Dolores Unzueta, en el año 2000, 370 mujeres embarazadas presentaron una queja ante la Dirección General de Trabajo y Previsión Social del Distrito Federal, por haber sido despedidas o presionadas en su trabajo, por el hecho de estar embarazadas. De estas denunciadas, el 19% eran ayudantes en empresas, demostradoras en un 19%; secretarias o profesionistas en un 15 y 24%, respectivamente. El resto de las denunciadas eran auxiliares de contabilidad, meseras, costureras, gerentes, cajeras y por último policías o empleadas domésticas (ver gráfica 4.4). Se cree que el porcentaje de despidos de empleadas domésticas es mayor, pero es difícil conocer un número exacto, debido a que el ámbito de trabajo es muy privado. Del total de quejas, únicamente el 2% se animó a entablar un juicio, y 6% llegaron a conciliación.²⁰

¹⁸ Informe 1996 — Discriminación sexual en las maquiladoras. Human Rights Watch. Nueva York 1996.

¹⁹ Aguirre, Aleyda. “El despido por gravidez, problema laboral grave”. *La jornada*. 1 de Septiembre de 2001.

²⁰ Chavarría Mónica. Entrevista a Dolores Unzueta, subdirectora de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno de la ciudad de México. *CIMAC Noticias*. 31 de enero de 2003



Gráfica 4.4 Fuente: Elaboración propia.

Datos: Subdirección de Protección a Mujeres y Menores en el Trabajo del gobierno del DF.