



COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

**La transgresión a los derechos laborales de las mujeres que trabajan en
empresas textiles en la delegación Iztapalapa en el Distrito Federal**

TRABAJO RECEPCIONAL

PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA

EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTA:

ERIKA ELIZABETH TAPIA VELASCO

Director del trabajo recepcional

Mtro. Eduardo Durán Alvarado

México, D.F. Enero de 2015

SISTEMA BIBLIOTECARIO DE INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO COORDINACIÓN ACADÉMICA

RESTRICCIONES DE USO PARA LAS TESIS DIGITALES

DERECHOS RESERVADOS ©

La presente obra y cada uno de sus elementos está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor; por la Ley de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, así como lo dispuesto por el Estatuto General Orgánico de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México; del mismo modo por lo establecido en el Acuerdo por el cual se aprueba la Norma mediante la que se Modifican, Adicionan y Derogan Diversas Disposiciones del Estatuto Orgánico de la Universidad de la Ciudad de México, aprobado por el Consejo de Gobierno el 29 de enero de 2002, con el objeto de definir las atribuciones de las diferentes unidades que forman la estructura de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México como organismo público autónomo y lo establecido en el Reglamento de Titulación de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México.

Por lo que el uso de su contenido, así como cada una de las partes que lo integran y que están bajo la tutela de la Ley Federal de Derecho de Autor, obliga a quien haga uso de la presente obra a considerar que solo lo realizará si es para fines educativos, académicos, de investigación o informativos y se compromete a citar esta fuente, así como a su autor ó autores. Por lo tanto, queda prohibida su reproducción total o parcial y cualquier uso diferente a los ya mencionados, los cuales serán reclamados por el titular de los derechos y sancionados conforme a la legislación aplicable.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISMO EN MÉXICO	13
1.1.- ¿Qué es la perspectiva de género?	15
1.2.- Los derechos humanos de las mujeres	20
1.3.- El movimiento feminista y las luchas por los derechos humanos de las mujeres en México	32
1.4.- Movimiento Sufragista por la reivindicación de los derechos de las mujeres mexicanas.....	39
CAPÍTULO 2	47
LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES.....	47
2.1.- Los derechos laborales de las mujeres en el derecho internacional	49
2.2.- Los derechos laborales de las mujeres en el derecho mexicano.....	58
2.3.- Tejiendo nuevas relaciones laborales en las relaciones de género.....	84
CAPÍTULO 3	88
DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y TRANSGRESIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES DE LA DELEGACIÓN IZTAPALAPA EN EL DISTRITO FEDERAL.....	88
3.1.-Legislación contra la discriminación en México.....	89
3.2.- La discriminación por razón de género hacia las mujeres.....	95
3.3.- Otras transgresiones a los derechos laborales de las mujeres	105
3.4- Discriminación laboral en las empresas estudiadas	112
CONCLUSIONES	125

AGRADECIMIENTOS

La presente tesis está dedicada en primer lugar a mi hija Elizabeth Yorley que me impulsa cada día para ser una mejor persona que me ha demostrado que el tiempo no se detiene a esperar a nadie, que la vida es una fuente de oportunidades que se tienen que saber aprovechar, porque quiero siempre ser un buen ejemplo para ti nunca dejare de intentar.

Agradezco a mi esposo Julio Cesar por caminar siempre junto a mí por apoyar todas mis ideas por mas alocadas que parezcan, gracias por el tiempo, los ánimos, la comprensión pero sobre todo gracias por demostrarme tanto amor.

A mi madre que es mi motor, que me alienta, me impulsa, que es mi ejemplo de perseverancia y valentía, que nunca se rinde, porque nunca dudaste en que lo lograría, te amo mamá.

A mis hermanos Mónica, Eva y Sergio por sus palabras de aliento, por su dedicación en tiempo, por su apoyo moral, por creer en mí, gracias.

Con especial admiración agradezco a mi director de tesis el Mtro. Eduardo Durán por la paciencia que siempre me tuvo, las horas que dedico a mi trabajo, las múltiples enseñanzas en las asesorías, me llevo mucho de usted. Gracias

A mis lectores el Dr. Pablo Vargas, el Dr. David Vázquez Vera, la Dra. Pilar Padierna y a la Mtra. Lilia Gómez, gracias por haberse sumado a esta odisea.

A mi alma mater la UACM que me abrió las puertas de su casa de estudios pero sobre todo la mente, gracias a todos los profesores que forman parte de la institución y con los que tuve el honor de convivir, a mis amigos con los que no sólo compartí experiencias, sino compartí parte de mi vida.

INTRODUCCIÓN

En los últimos 10 años se ha redefinido el papel de las mujeres en la esfera pública, abarcando aspectos como el trabajo, la educación, los roles familiares, en general la manera en que se concebía a las mujeres en la familia, esto sin olvidar el reconocimiento de los derechos sexuales y reproductivos de la mujer, provocando nuevos desafíos para la sociedad. Las mujeres como individuos son sujetos de derechos como: civiles, políticos y sociales.

En la actualidad, los derechos humanos son fundamentales para evitar la violación de éstos en su aplicación, primero debemos saber qué derechos tenemos y cómo hacerlos válidos, para defenderse de una posible transgresión principalmente en las relaciones de trabajo donde es muy común quebrantar el marco legal aplicable.

Los derechos laborales de las mujeres son una extensión de los derechos humanos, es decir que son inalienables, inherentes, intransferibles e irrenunciables, por lo tanto transgredirlos representa un retroceso en la lucha de la evolución social. Se entiende, que para que exista igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres debe de existir igualdad de condiciones entre los mismos.

Cuando se hace referencia a los derechos humanos se entiende que se habla de universalidad, entonces ¿Por qué se hace mención de los derechos humanos de las mujeres como un derecho diferenciado?, pues bien, estos derechos suprimen las desventajas que pudieran tener las trabajadoras actuales, y asumen que se necesitan medidas específicas para contrarrestar la discriminación laboral y permitir el desarrollo de las mujeres.

Una de las formas de transgredir el derecho laboral es la discriminación de manera general, la discriminación al momento de conseguir un empleo se acentúa cuando se presenta el factor de género, probablemente por el papel que han jugado las mujeres en la historia en el ámbito privado, que se han construido a partir de roles y estereotipos sociales, que designan trabajos según el sexo en labores tradicionalmente aceptables, que por lo general se basan en el cuidado de otros como docencia, trabajo doméstico, trabajo social, enfermería, entre otros.

En el ámbito laboral mexicano, existen innumerables transgresiones a los derechos de trabajo de las mujeres por parte de las empresas dedicadas al sector secundario, es decir, de aquellas actividades que transforman la materia prima, específicamente empresas textiles de la delegación Iztapalapa, por lo tanto, es fundamental conocer las prerrogativas laborales a los que se tienen derecho para que no se quebranten en la relación patrón-trabajador.

Se entenderá por relaciones laborales: los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

En las relaciones laborales la inequidad de género se acentúa porque “Las mujeres enfrentan el denominado “techo de cristal”¹, superficie invisible en la carrera laboral, que les impide avanzar por la ausencia de la conciliación vida - trabajo. Prueba de ello es que sólo 1.6% de las mujeres en México ocupan

¹Entendido como el tope invisible que no permite a las mujeres acceder a niveles altos laboralmente hablando, limitando sus capacidades a trabajos secundarios, aun cuando se tengan estudios o experiencia profesional similar a otros hombres que tienen mejores puestos que ellas.

puestos de toma de decisiones (funcionarias públicas y administradoras privadas)” (INEGI-STPS, 2008)

Actualmente, las mujeres que trabajan se enfrentan a una doble o triple jornada, una remunerada y otra en el hogar(laboral, hogar y cuidado de otros), labor que en muchos de los casos no es reconocida socialmente, aunque un factor podría ser la concepción de las mujeres a través del tiempo, y a pesar del esfuerzo de las autoridades por hacer cambios en las legislaciones, realmente ha sido muy difícil hacerlas cumplir, enfrentándose a una discriminación salarial, hostigamiento sexual, despido por embarazo, violencia laboral, en general discriminación por el género.

En promedio, las mujeres dedican 23.9% de su tiempo al trabajo doméstico, 8.5% al trabajo remunerado y 4.5% al cuidado de familiares dependientes; mientras los hombres destinan 24% de su tiempo al trabajo económico, 4.9% al trabajo del hogar y 1.6% al cuidado de niños y familiares. (INEGI, 2002)

Este trabajo intenta resolver los siguientes cuestionamientos: ¿Por qué y cómo se violan los derechos laborales de las mujeres que trabajan en empresas textiles de la delegación Iztapalapa?, porque generalmente se violan los derechos humanos en dichas empresas, quizás porque no tienen suficiente información sobre los derechos a los que tienen acceso; por lo tanto, si las mujeres del Distrito Federal comienzan a conocerlos y aprenden cómo hacerlos valer en una empresa, podrán no ser víctimas de violaciones a sus derechos, para esto es necesario que el gobierno del Distrito Federal ponga

más énfasis en la eficacia y eficiencia de las instituciones encargadas de vigilar el respeto de los derechos de las trabajadoras.

Es importante analizar los casos de desigualdad, para que las mujeres no sólo conozcan sus derechos, sino que sean capaces de defenderlos en su vida laboral, como derechos naturales, porque, a pesar de que no son otorgados por el Estado, éste debe reconocerlos y encargarse de hacerlos respetar. Así mismo, si el estado crea campañas de difusión, caso-persona, la información les permitirá ser un medio de difusión entre sus compañeras, como una red de comunicación.

La discriminación laboral a la que se refiere este trabajo se da en las empresas textiles, por tanto es necesario entender a la maquila como un sistema económico y de producción que se dedica al ensamblaje de piezas en talleres industriales esta actividad es manual y generalmente muy mal pagado. Aunque la mayoría de empresas maquiladoras se encuentran en la frontera con Estados Unidos, el Distrito Federal también concentra una parte importante de estas empresas.

Un riesgo importante en estas empresas es que la mayoría no están reguladas por el Estado lo que supone que al no ser formales no reconocen todos los derechos laborales a los que un trabajador o trabajadora tienen derecho. Algunas por su parte funcionan bajo el esquema de subcontratación para hacer más barata la mano de obra y no adquirir compromisos laborales con el contratado (*outsourcing*) De hecho se debe resaltar la responsabilidad del Estado mexicano en no aplicar los cambios en materia laboral, especialmente los de nivel internacional.

La metodología utilizada en este trabajo se compuso del método cuantitativo y cualitativo. El método cuantitativo permite recabar las investigaciones numéricas previas, así mismo permitió en este trabajo la comparación entre estadísticas de violencia y discriminación como por ejemplo: la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS), además de que la mayoría de datos fueron tomados del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) o estudios de instituciones destacadas como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

Por su parte, el enfoque cualitativo permitió conocer más a fondo el pensar y sentir de las entrevistadas², no sólo si han sido discriminadas en el ámbito laboral o no, sino de qué manera el trabajo afecta su vida personal y viceversa, dando un enfoque más humano al trabajo.

El trabajo se basa en dos técnicas de investigación; la documental que sirvió para recabar toda la información teórica, y la investigación de campo, por medio de las entrevistas a profundidad sobre los casos presentados que permiten tener una visión más amplia de los problemas que surgen en el ejercicio de los derechos laborales de las mujeres.

El primer capítulo está dedicado a la descripción del concepto de género, tema polémico y controvertido que da una pauta del antes y del después de la separación del género del sexo, definiciones que se van explicando a lo largo de la lectura, además de mencionar las diferentes etapas del feminismo, las luchas, los logros, la producción y reproducción de las formas de cultura.

² La mayoría de las entrevistadas expresó la palabra sentir al referirse a su aprobación o desaprobación para responder algunas preguntas por ejemplo: "*siento que mi sueldo es justo, según mis actividades*".

La sociedad actual ha sufrido el debilitamiento de los derechos humanos imponiendo la necesidad de entender cuáles y de qué forma se transgreden estos derechos, en particular los derechos laborales de las mujeres; las dificultades que encuentran las mujeres en la lucha diaria por conseguir o ascender en un empleo sin ser discriminadas, es un ejemplo de ello.

Desde las legislaciones se han propuesto múltiples alternativas para derrumbar el muro que no permite la inserción plena de las mujeres en el ámbito laboral, en este contexto la perspectiva de género está favoreciendo al debilitamiento de las desigualdades por razón de género. Esta evolución en las relaciones laborales está llevando a cabo una transformación en la percepción de las mujeres en la sociedad.

Las mujeres han sido, durante mucho tiempo, las responsables de las tareas del hogar, lo que limita su presencia en empleos formales o de tiempo completo; los hombres, en cambio tienen el papel de principal proveedor, -económicamente hablando-, por lo que las mujeres que se encuentran sumergidas en este esquema quedan dependientes financieramente de los hombres. Frecuentemente, las actividades en las que logran incorporarse las mujeres que trabajan son parecidas o similares a las que desempeñan en el hogar, como el cuidado de otros, cocinar, hacer limpieza, educar a los demás, aunque esto no debería de ser un problema si diferentes actividades hechas por hombres o mujeres recibieran un salario o un reconocimiento igual.

En el segundo capítulo se analizan los derechos laborales a los que tienen acceso las mujeres en la actualidad, se describen los artículos y leyes

que apoyan la igualdad entre mujeres y hombres en el momento de laborar, aunque es necesario resaltar que la incorporación de las mujeres a la educación es lo que hace posible años después los logros en materia laboral. Aunque las mujeres siempre han trabajado hablamos de la incorporación formal y legal a la vida laboral. “Las sociedades modernas se identifican con los ideales democráticos de igualdad y libertad, sin embargo, en el espacio familiar funcionan principios tradicionales que sirven como ancla de formas autoritarias y discriminatorias. Estos valores que se aprenden dentro de la familia, se practican y reproducen fuera de ella, dando una continuidad acrítica a la dominación del hombre en contra de la mujer”. (CONAPRED, 2012)

Contrario a la búsqueda de la igualdad entre mujeres y hombres las feministas también defienden su derecho a la diferencia, esta diferencia indiscutible que da la maternidad, situación que coloca momentáneamente en desventaja a las mujeres por su condición física; generalmente, esto las ubica en un foco de atención no necesariamente bueno, por representar un gasto que algunas empresas considerarían como innecesario si el trabajador fuera hombre. No se niega la diferencia biológica se reconoce que está presente en las mujeres; sin embargo ahora la maternidad es una elección y no un deber-

Como ya se mencionó, la reducción o mejor distribución de la carga de trabajo en el hogar, que va desde las tareas rutinarias de limpieza hasta el cuidado de los más débiles del hogar podría representar un avance en la incorporación de las mujeres al mundo laboral, porque dichas actividades ya no serían responsabilidad solo de las mujeres, lo que representaría menos obligaciones en el hogar y una mejor concentración en la toma de decisiones en su trabajo.

La situación social de desigualdad de las mujeres, actualmente, responde a múltiples factores entre los que destacan: la educación, los cambios económicos, políticos, el cambio estructural de la sociedad, factores culturales, que se han transformado a lo largo del tiempo. La educación que a pesar de crear carreras alternativas que afinan cada vez menos la desigualdad entre hombres y mujeres, los libros sobre todo de historia siguen minimizando la participación política y social de las mujeres; el sistema capitalista que rige en México como en otras sociedades suele engrandecer las relaciones de supresión, la política sigue siendo demasiada conservadora, como por ejemplo la creación políticas públicas en favor de las madres solteras ha sido una lucha feminista difícil más aún poder crear financiamientos para el empoderamiento económico de las mujeres. Aunque la desigualdad ya no esta tan presente en nuestro días, la manera en que las mujeres se han comportado desde tiempos pasados ha influido para que estas costumbres sean difíciles de erradicar

Se trata entonces, de poder identificar estos factores que son las bases de las desigualdades de género en el mercado laboral, estas situaciones son medibles, puede que resulte difícil identificar las causas, pero esta es la única manera de identificar el verdadero problema, un factor puede ser que en la actualidad las mujeres siguen teniendo poca presencia en el ámbito laboral aun cuando cuenten con los estudios que las hacen capaces; las condiciones desfavorables de trabajo en comparación con los hombres; la discriminación salarial; la segregación en cierto tipo de profesiones u oficios, además del llamado “techo de cristal”, las jornadas dobles de trabajo, las brechas tecnológicas, y la poca autonomía de las mujeres.

En el tercer capítulo se define el concepto de discriminación por razones de género, como da la discriminación laboral, esto para poder tener un contexto que nos permita definir si se efectúan transgresiones laborales en las empresas donde laboran las mujeres entrevistadas, además de revisar las legislaciones por parte del Estado para contrarrestar dicho problema.

Este capítulo es fundamental para entender la discriminación laboral hacia las mujeres, en él se muestran datos cuantitativos y cualitativos de la percepción que tienen las mujeres de sí mismas en el ámbito laboral, obtenidos a través de encuestas. Es necesario precisar que dichas encuestas son proporcionales con base en el número de trabajadoras de las empresas estudiadas; sin embargo, sería un error tomar estas cifras para definir el total del campo de estudio, es decir, no define la vida laboral de todas las mujeres trabajadoras del Distrito Federal.

Las encuestas se utilizaron para ejemplificar los casos de algunas mujeres que se encuentran en situaciones similares, a través de sus narraciones podemos conocer no sólo sus experiencias laborales, sino también sus historias de vida, su familia y su entorno, los sentimientos que les generó haber sido discriminadas.

En este capítulo se confronta lo teórico con lo práctico se analiza si se cumple lo establecido en las legislaciones actuales con las relaciones laborales que ejercen las trabajadoras en las maquilas, siguiendo el concepto de discriminación y violencia de género, se conocerá si existen transgresiones a los derechos laborales de estas mujeres.

Finalmente hay un apartado titulado “anexo” donde se recaba toda la información obtenida de las encuestas, está diseñado a manera de cuadro para su fácil comprensión, en él se encuentra información general y específica.

Asimismo, es necesario precisar que los datos arrojados reflejan la apreciación de las mujeres en la sociedad que no siempre coincide con la visión del respeto a los derechos humanos.

Generar una discusión al interior del ámbito laboral no siempre es una tarea fácil, porque implica cuestionar el rol tradicional de las mujeres, romper esquemas y costumbres arraigadas en la sociedad mexicana, este trabajo intenta hacer una reflexión acerca de las desigualdades entre mujeres y hombres pero también pretende proponer alternativas para una sana convivencia en las relaciones laborales como por ejemplo: comenzar a cambiar la forma de trato en la familia.

Un trabajo de investigación de esta naturaleza permite una aportación a la investigación académica, pero en particular, este trabajo me permitió conocer de fondo los vínculos que se establecen en el ámbito laboral, entender las reglas formales e informales en este ámbito, pero sobre todo comprender que las limitantes de las mujeres por el éxito laboral son diversas y complejas y que no necesariamente comienzan al momento de solicitar un trabajo, se trata más bien de una carga cultural que hemos arrastrado desde tiempo atrás, donde sin duda la lucha feminista a conseguido grandes cambios en el reconocimiento de las mujeres, sin embargo aún quedan muchos cambios por lograr.

CAPÍTULO 1

PERSPECTIVA DE GÉNERO Y FEMINISMO EN MÉXICO

En esta época cuando las mujeres ocupan parte importante de la población, sería incongruente no tomar en cuenta sus necesidades, sobre todo las de igualdad ante el hombre, igualdad en todos los sentidos, pero para este caso, con principal énfasis en sus derechos laborales. Pero ¿es posible definir desde cuándo las mujeres han sufrido discriminación?, la respuesta es muy compleja, ya que desde el principio de los tiempos, la mujer no fue cuestionada sobre qué papel quería ocupar en el hogar, sino, se dividían en tareas específicas, por ejemplo: los hombres cazaban y las mujeres se dedicaban a la agricultura, roles que prevalecieron a través del tiempo y que se transformaron en otras actividades, sin dejar de lado ese rol.

En este capítulo teórico se establecerán los conceptos principales que se manejarán a lo largo de este trabajo, por lo tanto es necesario definirlos.

La búsqueda de la equidad de género ha sido y seguirá siendo una de las principales demandas que ha tenido el movimiento feminista desde sus inicios, para convertirlos después en políticas públicas. El feminismo es un movimiento político que busca integrar a las mujeres en el sector público; entre sus demandas, pasadas y presentes están los derechos laborales.

Según Marcela Lagarde el género es “una construcción simbólica que contiene el conjunto de atributos asignados a las personas a partir del sexo. Se trata de características biológicas, físicas, económicas, sociales, psicológicas, eróticas, jurídicas, políticas culturales” (1996: 27).

El género siempre ha estado relacionado con la ciudadanía, las mujeres y los hombres se relacionan de distinta manera, aunque las primeras con desventaja desde el comienzo de las comunidades; este conjunto de derechos políticos se ha limitado a un cierto grupo, por supuesto las mujeres no entraban en la categoría de ciudadanas, sin embargo las teóricas feministas han intentado revertir este problema re conceptualizando la ciudadanía en términos de igualdad de género.

“El feminismo es un movimiento político de reivindicación de los derechos humanos de las mujeres, el cual surge en el contexto de la Revolución Francesa con la *Declaración de los de los Derechos del Hombre y el Ciudadano*, contexto en el cual se pretende romper con el sometimiento del hombre al monarca”. (De Miguel, 2012). A pesar de que las mujeres lucharon junto con los hombres por las reivindicaciones de los derechos humanos, y la igualdad entre los nobles y el pueblo, sus derechos no fueron reconocidos, después de esta revolución las mujeres seguían subordinadas a los hombres y en la mayoría de los casos las mujeres quedan invisibilizadas en las narraciones oficiales de la historia.

1.1.- ¿Qué es la perspectiva de género?

No se nace mujer se llega a serlo

Simone de Beauvoir

Las dos categorías principales son perspectiva de género y feminismo, INMUJERES define al género como “una categoría utilizada para analizar cómo se definen, representan y simbolizan las diferencias sexuales en una determinada sociedad. Por tanto, el concepto de género alude a las formas históricas y socioculturales en que mujeres y hombres construyen su identidad, interactúan y organizan su participación en la sociedad. Estas formas varían de una cultura a otra y se transforman a través del tiempo” (INMUJERES, PNUD, 2007: 7).

No está demás expresar que la condición de discriminación comienza cuando facultamos de deberes a los hombres y a las mujeres dependiendo de su sexo y de su género, conceptos distintos como lo menciona Judith Butler: “el género se halla desalojado del sexo” (1996: 303) tratando de entender la construcción cultural de la persona, distinguiendo al sexo como lo biológicamente dado y al género como lo socialmente construido, podemos decir entonces que, la perspectiva de género es una interpretación de las relaciones sociales que intenta separar lo culturalmente adquirido de lo biológicamente otorgado, para manifestar las condiciones en las que vive la comunidad.

El mismo INMUJERES delimita en su *Glosario de género*, que con la perspectiva de género: “se hace alusión a una herramienta conceptual que

busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su determinación biológica, sino también por las diferencias culturales asignadas a los seres humanos...Mirar o analizar alguna situación desde la perspectiva de género, permite entonces entender que la vida de las mujeres y hombres puede modificarse en la medida en que no está “naturalmente” determinada. Esta perspectiva ayuda a comprender más profundamente tanto la vida de las mujeres como la de los hombres y las relaciones que se dan entre ambos. Este enfoque cuestiona los estereotipos con que somos educados y abre la posibilidad de elaborar nuevos contenidos de socialización y relación entre los seres humanos”. (2007:104)

En un contexto caracterizado por aceptar las diferencias entre los hombres y las mujeres, es necesario aceptar y reconocer la igualdad de oportunidades entre estos, incorporar la perspectiva de género en la investigación de los derechos laborales supone el desarrollo en las políticas públicas de este ramo. Por ejemplo: el Programa General de Desarrollo del Gobierno del Distrito Federal 2007-2012, donde sus principales ejes se encuentra la equidad y una economía incluyente.

La palabra equidad de género se asimila a la igualdad, sin embargo, cuando hablamos del ámbito laboral se cree que para que exista la igualdad entre hombres y mujeres, las mujeres deben tener puestos o salarios superiores a los del otro género, aunque esto no sea necesariamente cierto, hablar de equidad de género es hablar del cumplimiento de las leyes en materia de equivalencia, manteniendo el equilibrio en ambas partes al momento de tomar decisiones.

“La igualdad de género consiste en que los diferentes comportamientos, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, se tomen en cuenta, valoren y promuevan de la misma manera, esto es, que los seres humanos tienen derecho a vivir libres de cualquier forma de discriminación por motivos de sexo” (INMUJERES, 2007: 9).

Marta Lamas define que “la perspectiva de género implica reconocer que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual” (s/f: 6)

Sesgar la idea de “mujer” por su condición de ser madres, es limitar a las mujeres a ser reconocidas por cualquier otra cualidad, cortando sus posibilidades de crecimiento a funciones reproductoras, esta idea de subordinación por su condición, está perdiendo relevancia poco, aunque aún se sigue feminizando el comportamiento de las mujeres para que encajen en una sociedad conservadora que exalta a las madres como la realización de las mujeres y la plataforma de las buenas familias.

Esta desigualdad no visible, es consecuencia de la posición que han ocupado las mujeres en el hogar y las labores que tiene que realizar según las tareas “adecuadas a su sexo” que, generalmente, implican una carga mayor de trabajo y con una jornada superior a la del hombre, pero menos reconocida; estas actividades pueden limitarse a las costumbres sociales, aunque en su mayoría traspasan estas comunidades y generan roces en las estructuras políticas.

La producción de formas culturalmente apropiadas respecto al comportamiento de los hombres y las mujeres es una función central de la autoridad social y está medida por la compleja interacción de un amplio espectro de instrucciones económicas, sociales, políticas y religiosas (Conway, 2000: 23)

En la actualidad, los hombres y las mujeres viven una situación de crisis, al rechazar la manera de comportamiento que la sociedad ha instaurado y al querer revertir o equipar los roles de género, se ven en la necesidad de replantear la imagen de sí mismos ante los demás y su relación con la sociedad, redefiniendo el concepto de “mujer” y de “hombre”.

Las principales generalizaciones acerca del género se dan en diferentes ámbitos y casi sin darnos cuentas, nos basamos en experiencias con 1 o 2 miembros de un grupo y casi siempre con información sesgada, dado que sería imposible conocer del todo a cada integrante de determinado grupo, algunos rubros donde se estereotipa son los siguientes:

- La familia: el núcleo principal donde se construye la desigualdad, misma que se fomenta con la enseñanza de modelos que son definidos según el sexo, por ejemplo: vestirlos de un determinado color o tipo de ropa, comprándole juguetes “apropiados” para cada uno.
- Escuela: los niños son impulsados a estudiar materias relacionadas con las matemáticas y a las niñas se les justifica diciendo que no son aptas para ello; el recreo es otra posibilidad de enseñanza, donde los hombres ocupan las áreas recreativas

en juegos como el fútbol, mientras las niñas sólo conversan entre ellas o juegan con muñecas.

- La Iglesia: esta institución muestra de diferentes maneras la sumisión de las mujeres ante los hombres, mostrando a la mujer como pecadora si desobedece sus mandatos o como una mujer abnegada.
- Medios de comunicación: Generalmente se define a los hombres como una persona exitosa, independiente, proveedora y a las mujeres como dependientes de estos, dispuestas a perdonar cosas por amor, resaltando más sus cualidades físicas que intelectuales, expuestas como objetos sexuales. (Elaboración propia)

Precisamente Bourdieu aborda este tema en uno de sus textos apuntando que “el trabajo de reproducción quedó asegurado, hasta una época reciente, por tres instancias principales, la Familia, la Iglesia y la Escuela, que objetivamente orquestadas, tenían que actuar conjuntamente sobre las estructuras inconscientes. La familia es la que asume sin duda el papel principal en la reproducción de la dominación y la visión masculina; en la Familia se impone la experiencia precoz de la división sexual del trabajo y de la representación legítima de esa división, asegurada por el derecho e inscrita en el lenguaje” (2000: 107).

Con los avances ideológicos, políticos y culturales de la sociedad, es preciso pensar que se tiene la conciencia y la voluntad necesaria para generar nuevos comportamientos sociales; sin embargo, no es así, es la misma

sociedad la que continúa con la reproducción del machismo, el más grande obstáculo para superar las transgresiones de la equidad de género

La desigualdad entre hombres y mujeres no es descriptiva de un nivel socioeconómico o de una ausencia de estudios, porque puede atacar en diferentes niveles, aun cuando se tenga conocimiento de que se está siendo transgredida, sin embargo, es más común en los niveles de bajo ingreso, debido al poco conocimiento de sus derechos y la manera en que pueden hacerse válidos.

Otro concepto importante a analizar es el de feminismo: un movimiento social y político que es una lucha de las mujeres por obtener poder y reconocimiento en los espacios públicos, para también ocupar puestos públicos al igual que los hombres, superando la desestimación a sus actividades y funciones sociales. Aunque, es preciso decir que no se puede dar una definición del concepto ya que dicha palabra, *feminismo*, ha tomado varios significados dependiendo del tiempo en que se esté hablando, lo que sí ha prevalecido es la búsqueda de la igualdad entre los dos géneros.

1.2.- Los derechos humanos de las mujeres

Con el presente trabajo no se pretende cimentar indicadores para medir la realidad de los derechos humanos de las mujeres en la actualidad, sino facilitar elementos que contribuyan al avance del reconocimiento de los mismos, estos derechos están fundamentados en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* y, aunque no son específicos de las mujeres, de ahí se desprenden los derechos que facilitan su desenvolvimiento en la vida diaria

como los derechos que le son reconocidos³ en la maternidad. Este apartado mencionará los avances en derechos humanos de las mujeres a nivel mundial, las mujeres se incorporaron a la vida pública en diferentes etapas, o circunstancias, permitiendo su desarrollo social.

Los derechos humanos se han convertido en un concepto universal, mismo que a través del tiempo puede llegar a perder su significado original o confundirse con concepciones similares a la original, por ejemplo derechos naturales, derechos humanos, derechos políticos, garantías individuales, etcétera, por tanto es necesario precisar dicho concepto.

La Comisión Nacional de los Derechos Humanos en México definió que “los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el Estado”. (CNDH, 2012).

La manera en que se han relacionan las sociedades a través del tiempo ha cambiado la perspectiva de derechos humanos y el reconocimiento de los mismos; lo que hoy consideraríamos como atrocidades y violaciones sistemáticas a los seres humanos, antes eran consideradas hechos comunes. Ejemplo de ello es el genocidio cometido en el intento de aniquilación de la población judía, que cambio la idea de que cada Estado podía tener un trato distinto con su ciudadanía, dependiendo de lo que consideraran conveniente para cada uno, sin embargo con la firma de la *Carta de las Naciones Unidas* el

³ Es preciso definir que los derechos humanos no son otorgados por el Estado, esté sólo los reconoce, ya que los Derechos Humanos son inherentes al ser humano.

26 de junio de 1945, los derechos humanos comenzaron a ser considerados un derecho internacional, los Estados miembros de las Naciones Unidas, acordaron firmar tres años más tarde la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, para adoptar medidas ideales para el bien común de todas las naciones, y respetar la idea de igualdad e inalienabilidad de los derechos humanos.

La *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, es un documento aprobado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los países que firmaron esta declaración, convinieron que el texto fuera distribuido y leído en las escuelas o lugares de enseñanza, para difundir su contenido. Aquí se plasman los derechos humanos fundamentales de las personas, siguiendo los principios de igualdad de derechos entre los hombres y mujeres.

Dicha declaración, establece en su "artículo 1.- "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". Aunque, los derechos humanos ya estaban reconocidos en la *Constitución de los Estados Unidos Mexicanos* no es hasta el 10 de junio del 2011 que se aparecen explícitamente en la misma, con la modificación de su capítulo 1º que antes se llamaba de las garantías individuales", ahora nombrado de los "Derechos humanos y sus garantías", donde se reconoce no sólo los derechos humanos expresados en la propia Constitución, sino también los firmados en los Tratados Internacionales⁴ por el Estado mexicano, como: *La*

⁴Son acuerdos escritos firmados entre dos o más Estados, tienen resultados jurídicos y son firmados de manera libre y autónoma, también pueden ser llamados Pactos o Convenios. En

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Los derechos humanos deben ser considerados inseparables entre sí, es decir, que estos derechos son interdependientes y para su ejercicio pleno en necesario la intervención de otro u otros; por ejemplo para ejercer el derecho a una vida digna, será necesario acceder al derecho al trabajo, a la salud o la educación por decir algunos; así mismo la violación de algún derecho estará relacionada con la violación a otro derecho.

Deben promover la participación de todas las personas a un entorno económico, social y cultural efectivo para su realización y desarrollo, para esto es necesario tener acceso a la información de manera clara y oportuna y que exista transparencia por parte de los gobiernos acerca de la toma de decisiones, para esto es necesario contar con una rendición de cuentas para poder establecer demandas en caso de incumplimiento de las normas establecidas por la ley.

Justamente, es el Estado el responsable de promover y garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, para que no sólo quede plasmado en este cuerpo normativo, ni en los discursos políticos, sino para que sea una realidad alcanzable para todos.

Es así, como se desarrollan y aprueban las normas internacionales de los derechos humanos en diversas organizaciones internacionales, donde se invita a todos los Estados Miembros de las Naciones Unidas para que se reúnan a definir las leyes que los regirán, generalmente se discuten por varios

México el encargado de firmar y ratificar estos acuerdos es el Ejecutivo Federal junto con el Senado de la República.

años para tener un mejor resultado y generar un documento final que refleje las expectativas y necesidades generalizadas de los países, que estarán obligados a cumplir con estos instrumentos una vez firmado y ratificado.

Es necesario precisar que entre los derechos humanos no hay jerarquías, ningún derecho es más importante que el otro, no importa a que clasificación pertenezcan de primera, segunda o tercera generación tienen la misma validez. Esta clasificación se da a partir de un enfoque periódico es decir a partir de su surgimiento; los derechos de primera generación corresponden a los derechos civiles y políticos, los de segunda generación son los derechos económicos, sociales y culturales, dentro de este grupo se encuentra el derecho al trabajo; por último los derechos de tercera generación son los derechos de los pueblos o de solidaridad.

Para vigilar el cumplimiento de dichos derechos existen varias instancias que vigilan de manera constante el comportamiento de las instituciones o los individuos, así como difundir información con la finalidad de fomentar una cultura de derechos humanos, como por ejemplo: la Comisión Nacional de Derechos Humanos, la Organización de las Naciones Unidas, Organizaciones no Gubernamentales, las defensoras y defensores de derechos humanos, medios de comunicación, entre otros.

El Inmujeres comenta que “la importancia de los derechos humanos radica en que su finalidad es proteger la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la integridad de cada persona frente a la autoridad”. Asimismo, menciona que la base de dichos derechos reside en que son: “Universales, porque pertenecen a la humanidad en su totalidad, inherentes a cada persona,

históricos, porque son resultado de la progresiva toma de conciencia de los seres humanos respecto de sus derechos y conquistas frente al abuso de poder público y privado”. (Inmujeres, 2007: 7)

Aunque podemos pensar que cualquier persona puede llegar a ser agresora o violadora de derechos, generalmente estas agresiones son cometidas por agentes del Estado. Los derechos humanos son reconocidos universalmente, pero su aplicación y la sensibilidad que se tiene de ellos depende muchas veces del contexto cultural de cada país, no obstante que se las normas se crean en un aspecto internacional, la diversidad de culturas puede llegar a ser un limitante o un beneficio, en su práctica, en cualquier caso, la cultura de cada nación no es justificante de no garantizar el disfrute de los derechos humanos.

El incremento de la violencia ha intensificado la vulnerabilidad de los derechos humanos, por su parte, el Estado, así como diferentes organismos no gubernamentales han implementado una serie de mecanismos que buscan garantizar los derechos humanos, como los artículos establecidos en la Constitución de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales sobre Derechos Humanos que ha firmado el Estado, así como la implementación de leyes contra la discriminación, con el enfoque de la equidad de género, de donde se desprenden los derechos laborales, mismos que, a pesar de su transgresión constante han representado un avance cultural, en contra de las formas de opresión laboral.

La violencia contra las mujeres, es actualmente un tema de interés social, manifiesta de diversas formas, entre ellas las agresiones, emocionales,

físicas, sexuales, entre otras, pueden manifestarse tanto en la vida pública como en la privada; esto no quiere decir que antes no existiera, sino que no se le prestaba la debida atención como ahora. Las sociedades patriarcales han influido para que se transmita esta violencia, son las primeras formas de discriminación jerarquizada, dependiendo del sexo con el que se nace, actitudes que determinan el proceso de socialización de los seres humanos, que generan una relación de opresión y sumisión. Las mujeres son consideradas en estas relaciones objetos, propiedades de los hombres, por lo tanto, se puede decidir sobre ellas y su cuerpo, dejándolas vulnerables a la posibilidad de decidir y controlar sus propias vidas.

“Las prohibiciones ideológicas y jurídicas no impiden que la violencia sea característica de las relaciones entre hombres y mujeres, de las instituciones en que éstas ocurren: la conyugalidad, la paternidad y la familia, pero también las relaciones regidas por el contrato, de las organizaciones sociales y políticas. Más todavía, la violencia a las mujeres ocurre sin que medie ninguna relación social previa, salvo la pertenencia genérica” (Lagarde, 2005: 258).

La violencia de género no sólo se dirige hacia las mujeres, sino también hacia otros grupos como es el caso de la transfobia, o la dirigida a expresiones sexuales distintas como la homosexualidad, sin embargo, es más común que se ejerza la violencia por parte de los hombres, porque ellos tienen generalmente el poder. El poder en la sociedad patriarcal a veces conduce con mayor frecuencia a la violencia como mecanismo de afirmación de su poder, el poder y la violencia van de la mano, ejercen el mismo destino intimidar al otro para que obedezca y haga lo otro quiere, no obstante, tienen diferentes significados.

La Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal, refiere en su primer capítulo, artículo 6, los tipos de violencia contra las mujeres, los cuales clasifica de la siguiente manera:

- I. Violencia psicoemocional: Toda acción u omisión dirigida a desvalorar, intimidar o controlar sus acciones, comportamientos y decisiones, consistente en prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, insultos, amenazas, celotipia, desdén, indiferencia, descuido reiterado, chantaje, humillaciones, comparaciones destructivas, abandono o actitudes devaluatorias, o cualquier otra que provoque en quien la recibe alteración auto cognitiva y auto valoradora que integran su autoestima o alteraciones en alguna esfera o área de su estructura psíquica;
- II. Violencia Física: Toda acción u omisión intencional que cause daño a su integridad física;
- III. Violencia Patrimonial: Toda acción u omisión que ocasiona daño o menoscabo en los bienes muebles o inmuebles de la mujer y su patrimonio; también puede consistir en la sustracción, destrucción, desaparición, ocultamiento o retención de objetos, documentos personales, bienes o valores o recursos económicos;
- IV. Violencia Económica: Toda acción u omisión que afecta la economía de la mujer, a través de las limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, en la restricción, limitación y/o negación injustificada para obtener recursos económicos, percepción de un salario menor por igual

- trabajo, explotación laboral, exigencia de exámenes de no
gravidéz, así como la discriminación para la promoción laboral;
- V. Violencia Sexual: Toda acción u omisión que amenaza, pone en
riesgo o lesiona la libertad, seguridad, integridad y desarrollo
psicosexual de la mujer, como miradas o palabras lascivas,
hostigamiento, prácticas sexuales no voluntarias, acoso, violación,
explotación sexual o el uso denigrante de la imagen de la mujer;
- VI. Violencia contra los derechos reproductivos: Toda acción u
omisión que limite o vulnere el derecho de las mujeres a decidir
libre y voluntariamente sobre su función reproductiva, en relación
con el número y espaciamiento de los hijos, acceso a métodos
anticonceptivos de su elección, acceso a una maternidad elegida
y segura, así como el acceso a los servicios de aborto seguro en
el marco previsto por la ley para la interrupción legal del
embarazo, a servicios de atención prenatal, así como a servicios
de atención prenatal, así como a servicios obstétricos de
emergencia; y
- VII. Violencia Feminicida: Toda acción u omisión que constituye la
forma extrema de violencia contra las mujeres producto de la
violación de sus derechos humanos y que puede culminar en
homicidio u otras formas de muerte violenta de mujeres.

Como se puede observar la violencia contra las mujeres no se da en
todos los casos de manera explícita, si bien se pueden practicar en el ámbito
privado, en su mayoría son ejercidos en el ámbito público, y casi de manera
habitual, un ejemplo: la violencia económica.

Un tipo de violencia que a veces se invisibiliza o se da por hecho que se incluye en la violencia hacia las mujeres es la lesbofobia “que es el mecanismo político de opresión, dominación y subordinación de las lesbianas; su núcleo es el sexismo, en el que se articulan el machismo, la misoginia y la homofobia, articulación que posiciona a las lesbianas fuera del espacio de los derechos ciudadanos fundamentales”. (Alfarache; 2009). Ellas son afectadas por dos vertientes el hecho de ser mujeres y ser lesbianas, por lo que no cumplen con las expectativas de lo que debería ser “la mujer”, que transgreden las formas sexuales tradicionales.

Los medios de comunicación han ampliado la información acerca de la violencia contra las mujeres, priorizando este tema entre los más difundidos, que desgraciadamente sigue siendo un problema aún no erradicado.

Cuantificar la violencia contra las mujeres es una herramienta indispensable para poder evitarla, por ejemplo: la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 pero realizada 3 años antes. “Los datos de la ENDIREH 2003 reportan que de un total de 19 471 972 de mujeres de 15 años y más con pareja residente en el hogar, son violentadas 9 064 458, lo que señala una proporción de violencia de casi la mitad del universo estudiado: una de cada dos mujeres”. (2006: 141).

“En 2003 la ENDIREH captó que 12.4% de las mujeres agredidas físicamente opinan que cuando la mujer no cumple con sus obligaciones, su cónyuge tiene derecho de pegarles”. (INEGI, 2006: 71).

Otro estudio realizado por el mismo INEGI acerca de esta misma encuesta pero realizada en 2006, muestra “que el nivel nacional 39.7% de las

mujeres de 15 y más años han sufrido alguna agresión pública de carácter sexual, que pueden ir desde insultos hasta violaciones; de estas mujeres, 92.4% sufrieron intimidaciones y 41.9% abuso sexual, agresiones que tuvieron lugar en cualquier espacio comunitario, o inclusive se pudieron perpetrar en su mismo hogar”. (2008: 3).

Es importante mencionar que después del reconocimiento de las mujeres como ciudadana una transformación importante es su acceso al sistema educativo, para brindarles mejores oportunidades laborales, con mejores puestos y la oportunidad de aprender oficios, pues la educación es un derecho humano, que habitualmente conlleva al progreso de la economía, asegurando un ingreso extra en el hogar o a veces el principal, es un mecanismo fundamental para el empoderamiento de las mujeres, y un instrumento para el logro de objetivos en la igualdad de género. La educación representa para las mujeres la autonomía en sus ingresos, por lo tanto, la posibilidad de intervenir en las decisiones colectivas.

Para las mujeres, la oportunidad de tener acceso a los sistemas de salud, sin necesidad de aparecer como beneficiarias de un cónyuge, exige al Estado mirar hacia este grupo vulnerable y generar políticas de salud especializadas en ellas, por ejemplo: divulgar, prevenir y atender el cáncer cérvico uterino y el de mama, problemas que actualmente son de prioridad para el sector salud, además de permitir la ampliación de la información sobre sus derechos sexuales y reproductivos, estos últimos expresados en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, como la elección en la cantidad de hijos que desean tener.

El derecho al trabajo también es un derecho humano expresado en la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* se menciona en su artículo 123 de la siguiente manera: “Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil, al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo conforme a la ley...Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación... Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad...”

Es lamentable, que actualmente en las relaciones laborales, muchas empresas sigan pidiendo un estudio de no gravidez para poder contratar a las mujeres, y que todavía no reciban un salario equitativo al de los hombres por las mismas labores, sin importar la cantidad de hijos que tengan o su estado civil.

En el sistema democrático mexicano, los derechos humanos se vuelven parte central de su discurso y son indicadores de un desarrollo social, además de fortalecer el Estado de Derecho⁵, basados en los principios de igualdad, porque dos momentos claves de la relación del individuo con el estado es el reconocimiento y la garantía de los derechos del estado con el individuo, pero también el que tiene cada individuo con el otro, exponiendo al derecho como una ciencia en constante avance.

⁵ La idea de Estado de Derecho se desarrolló durante el liberalismo, entendido como el seguimiento del Estado a los mandatos expresados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que garantizan el buen funcionamiento de los órganos de poder, al servicio de los derechos humanos.

Pensar en un Estado de Derecho contrario a un Estado Totalitario, es la posibilidad de reconocer que el Estado puede tener errores y cometer injusticias, entonces para evitar esto, el Estado tendrá que proteger al individuo de posibles inequidades

Transitar a un Estado más democrático implica la aceptación de nuevas actividades económicas, políticas y sociales, que deberán incluir una perspectiva de género, que busque la equidad de género, sin olvidar las diferencias que implica cada sexo, es decir, encontrar la manera de poder convivir con las diferencias en una sociedad con oportunidades iguales.

Es preciso mencionar que la discriminación o los estereotipos que se ejercen a veces a de manera habitual e inconsciente, no son exclusivos de un individuo, sino es el resultado de una corriente de pensamiento aprendida en una sociedad, que trasmite sus usos y costumbres, el Estado tiene la obligación de atender no sólo problemas de algunos grupos de mujeres, sino crear estructuras políticas capaces de atender las necesidades de comunidades distintas.

1.3.- El movimiento feminista y las luchas por los derechos humanos de las mujeres en México

Las mujeres siempre han sufrido transgresiones a sus derechos humanos y en muchos casos el desconocimiento de ellos, como recibir un salario menor al de los hombres, por dicho motivo un grupo consciente de las desigualdades de género llamado movimiento feminista, que estaba sobre todo compuesto de mujeres comenzó una corriente política para intentar cambiar la relación entre hombres y mujeres y poder implementar un marco jurídico capaz de equiparar los dos géneros, incluyendo las oportunidades laborales.

El feminismo es la lucha por la igualdad de las mujeres: Pero ésta no debe ser entendida como una lucha por la realización de la igualdad para un definible grupo empírico con una esencia y una identidad comunes; las mujeres, sino más bien como una lucha en contra de las múltiples formas en que la categoría “mujer” se construye como subordinación (Mouffe, 2003: 125). Ya no bastaba con el reconocimiento de las mujeres como progenitoras, encargadas del hogar, sino la afirmación de que también eran proveedoras económicas.

“El feminismo ha existido siempre puede afirmarse en diferentes sentidos. En el sentido más amplio del término, siempre que las mujeres, individual o colectivamente, se han quejado de su injusto y amargo destino bajo el patriarcado y han reivindicado una situación diferente, una vida mejor”. (De Miguel, 2012: 1)

Aunque la Revolución Francesa representó un avance para el reconocimiento de los derechos humanos aun no se tomaban en cuenta los derechos de las mujeres, por el contrario, se prohibió la participación de las mujeres en cualquier actividad política, las que se resistieron tuvieron el mismo fin: la muerte en la guillotina o el exilio, ellas simplemente no podían, según el Estado, renegar de su destino como madres y esposas, encargadas del buen funcionamiento del hogar e intentar ser parte del Estado como ciudadanas.

Pensar incluir a las mujeres como ciudadanas, es un hecho reciente, que no se pensó en la *Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 1789*, donde, a pesar de que las mujeres también lucharon por la aniquilación de los privilegios feudales, no formaron parte de los resultados obtenidos en

esta lucha de la Revolución Francesa será la *Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana*, escrito por Olimpe de Gougesen 1791, donde se exigía los mismos derechos de libertad e igualdad que habían logrado los hombres.

“Olympe de Gouges escribió su famosa *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana* 1791) y muchas mujeres se inscribieron en “clubes” femeninos, nombre que significaba aproximadamente “partidos políticos”: el “Club de las Ciudadanas Republicanas Revolucionarias”, compuesto por militantes populares, y la “Sociedad Patriótica y de Beneficencia de las Amigas de la Verdad”, fundada por Etta Palm para ocuparse de la educación de las niñas pobres, defender los derechos políticos de las mujeres y reclamar el divorcio, fueron los más famosos”. (Gargallo, 2008:14)

Para hacer posible la realidad de igualdad no basta con obtener el reconocimiento en el hogar, en el ámbito de lo privado; sino es necesaria la compensación en las relaciones públicas, igualándose en toma de decisiones con el hombre y tener la posibilidad de delegar obligaciones. Sin olvidar que no es lo mismo igualdad (que asume lo mismo) a equidad (que representaría lo justo).

Los estudios del movimiento feminista dividen su desarrollo en tres olas o etapas: la primera como a afirmamos surge en la ilustración con una nueva polémica enfocada en la igualdad y diferencia entre los sexos, entre los acontecimientos importantes que sucedieron en este período fue la Convención de Seneca realizada en Nueva York, Estados Unidos el 20 de julio de 1848, organizada por Lucrecia Mott y Elizabeth CadyStaton, obteniendo como resultado la *Declaración de Seneca Falls* o como ellas la llamaron la

Declaración de Sentimientos, basado en la *Declaración de Independencia de Estados Unidos*, que es de puntual decir que esta última restringía a las mujeres de derechos políticos. Por lo tanto esta convención tenía como objetivo revalorar dichos derechos de las mujeres, la educación fue fundamental, entre más acceso tenían las mujeres a la escuela más difícil era negarles estos derechos. El movimiento sufragista surgió en Inglaterra en 1951, estas sufragistas contaron con el apoyo de John Stuart Mill, quien presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento, en su artículo *El sometimiento de las mujeres* enuncia el rol femenino en el matrimonio y de la necesidad de cambiar la concepción de las mujeres en la sociedad.

En este mismo espacio se sitúa la época marxista que “explicaba” la subordinación de las mujeres y su opresión no por causas biológicas si no causas sociales, por lo tanto, las mujeres pueden emanciparse de su situación a través de su independencia económica, el marxismo representa por un parte la oportunidad de una producción industrial masiva, destruyendo las viejas relaciones de producción, por el contrario sigue reforzando las cuestiones familiares heredada de otros regímenes, sin embargo al incorporar a las mujeres a la producción sienta las bases para su independencia económica, aunque los capitalistas aprovechaban los momentos de desocupación para despedir primero a las mujeres, entonces estas seguían estando a merced de los capitalistas y sus necesidades.

La segunda ola del feminismo, el surgimiento de la teoría del género: se manifiesta a finales de los 60, junto con varias movilizaciones alrededor del mundo en contra de las desigualdades existentes, principalmente conformada por jóvenes, el tema de la sexualidad era un tema que se empezaba a discutir

con mayor fuerza, se creía que era el momento ideal para demandar justicia e igualdad, las consecuencias del capitalismo y la revolución industrial obligaban a una movilización por exigir mejores condiciones, la distancia entre las clases sociales eran cada vez más marcadas. Aquí aparece quizás uno de los referentes más importantes del movimiento feminista Simone de Beauvoir, al transcurso de su libro ella va desarrollando los prejuicios e ideologías patriarcales que reproducen la situación de sometimiento de las mujeres, menciona que los escritos realizados por los hombres se intenta justificar la condición de las mujeres, limitada a las circunstancias biológicas como la reproducción, afirmando la liberación de las mujeres se dará cuando estas participen en la esfera pública, cuando la sociedad deje de determinar características “femeninas” y “masculinas”

En esta segunda ola se encuentra el feminismo liberal, radical y socialista, donde destacan feministas como Betty Friedan autora del libro *la mística de la feminidad* que junto con Kate Millet fundan la *National Organization of Women* (NOW) importante organización de Estados Unidos.

En el feminismo liberal considera que los problemas de las mujeres pueden resolverse incorporando a las mujeres a la esfera pública, repensando las leyes, proporcionándoles una igualdad formal para ellas. Estas feministas vienen con la experiencia de luchas parecidas porque existía una similitud entre el sexismo y el racismo.

Kate Millet es la iniciadora de lo que hoy conocemos como el feminismo radical, aunque estos grupos feministas estaban identificados con los grupos de izquierda, esos grupos no consideraban las peticiones de las mujeres como

prioritarias, su objetivo era acabar con el capitalismo. Millet criticaba las relaciones en la familia y en la pareja, además de rechazar que se identificara a la mujer con la naturaleza, al igual que Beauvoir distingue el género del sexo, además de identificar al patriarcado como un sistema de dominación.

En el feminismo socialista las mujeres luchaban contra el patriarcado, pero no contaban con el apoyo de la mayoría de sus compañeros por creerlas burguesas y querer luchar contra el capitalismo, donde se señala la doble explotación de la mujer; en el hogar (patriarcado) y en el empleo con sus bajos salarios. Aunque en realidad el socialismo no era la solución para eliminar estas relaciones, estas feministas comenzaron a darse cuenta que en países socialistas se había acabado con el capitalismo mas no con la idea patriarcal, esto sucedió en la época de los 70s y 80s.

La tercera ola representa lo que conocemos como el feminismo de la diferencia, con todo y que el movimiento feminista busca la igualdad entre los géneros, se refiere a la igualdad en oportunidades, basta pensar que no es lo mismo la igualdad que la equidad, porque las mujeres no buscan igualarse al hombre, porque inicialmente no lo son, las mujeres tienen necesidades distintas como las otorgadas en la maternidad, tal como lo explica Ana de Miguel en su texto "El feminismo a través de la historia" "El feminismo francés de la diferencia parte de la constatación de la mujer como lo absolutamente otro. Instalado en dicha otredad, pero tomando prestada la herramienta del psicoanálisis, utiliza la exploración del inconsciente como medio privilegiado de reconstrucción de una identidad propia, exclusivamente femenina". (De Miguel: 18).

Este tipo de feminismo está en contra de la idea de ver a los hombres y mujeres como iguales, porque esta idea sesga la visión de dominación del hombre, por tanto, ignora las necesidades distintas de las mujeres. Pensar en la igualdad entre estos géneros, es especular en que no tienen diferencias, por lo tanto, no existe desigualdad porque sus necesidades son las mismas.

El feminismo puede tomar varias formas, una vertiente del feminismo de la diferencia es el eco feminismo que se puede sostener “-al menos una parte- que las sistemáticas denigraciones de la clase trabajadora de la gente de color, de las mujeres y de los animales están conectadas con el dualismo básico que subyace en las raíces de la cultura occidental. Así, este esquema mental de jerarquización se origina dentro de la sociedad humana, y su materia se enraizó en la dominación de lo humano, por lo humano, particularmente de las mujeres por los hombres. (Del Bravo, 1999: 14)

Entonces, el eco feminismo es una corriente de pensamiento ambientalista de corte feminista, aparecida en Europa en el último tercio del siglo XX, es una conexión de las mujeres con la naturaleza, para poder lograr construir una sociedad sin jerarquías.

En nuestro país: “El vocablo feminismo empezó a utilizarse en México en los últimos años del siglo XIX; para principios del siglo XX, el término se había vuelto de uso común en los medios cultos de la capital del país. En esa época el feminismo reivindicaba la igualdad entre los sexos en lo relativo a la capacidad intelectual y a los derechos educativos de hombres y mujeres y, al mismo tiempo, propugnaba por la valoración de una serie de atributos

subjetivos considerados característicos del sexo femenino: la capacidad emocional, la dulzura y la superioridad moral, entre otros”. (Cano, s/f: 1)

Con el acceso de las mujeres a la educación, a nuevos empleos, cambios en su forma de vida, hubo también un cambio en la ideología de la sociedad a la que se estaban incorporando, este sector de la sociedad estaba integrado principalmente por universitarias con postura de izquierda y que recibían corrientes feministas que se comenzaban a gestar en Europa y Estados Unidos, esto a partir del conocimiento de la condición de las mujeres en la sociedad, pero sobre todo de su condición sexual.

El feminismo ha llegado a contar con la mala interpretación de que es lo mismo que el *machismo*⁶ pero al revés, como un intento por revertir los roles, desafortunadamente en algunos de los casos con la aceptación de esta postura sin cuestionar; por el contrario, este movimiento se plasma como idea innovadora, de la sociedad contemporánea, no obstante, con sus inicios como se explicó en la Revolución Francesa.

1.4.- Movimiento Sufragista por la reivindicación de los derechos de las mujeres mexicanas

Uno de los momentos clave para el reconocimiento legal de los derechos de las mujeres fue el voto, y así exigir derechos políticos, que representaba un gran logro de las luchas de las mujeres por la equidad de género. “En Europa, el movimiento sufragista inglés fue el más potente y radical. Desde 1866, en que el diputado John Stuart Mill, autor de *La sujeción de la mujer*, presentó la primera petición a favor del voto femenino en el Parlamento, no dejaron de

⁶Es una expresión cultural asociada al comportamiento violento de los hombres hacia las mujeres, sometiéndolas a pensar, actuar y sentirse inferiores a ellos.

sucederse iniciativas políticas. Sin embargo, los esfuerzos dirigidos a convencer y persuadir a los políticos de la legitimidad de los derechos políticos de las mujeres provocaban burlas e indiferencia. En consecuencia, el movimiento sufragista dirigió su estrategia a acciones más radicales”. (De Miguel, s/f: 7)

El derecho al voto de las mujeres es el reconocimiento jurídico de que son ciudadanas, habitantes con derechos políticos, de votar y ser votadas, de poder legislar y transformar leyes, lo que podría representar una mejora en la educación, y apertura laboral.

“La demanda por la igualdad ciudadana para las mujeres tiene sus primeras expresiones a partir de la Revolución Mexicana. El movimiento encabezado por Francisco I. Madero en su lucha contra el reeleccionismo del régimen de Porfirio Díaz, y por el sufragio efectivo abrió espacios políticos para que las mujeres demandaran, para ellas, el derecho al sufragio. Se formaron organizaciones de mujeres maderistas tales como las “Hijas de Cuauhtémoc” y las “Amigas del Pueblo” que en diversos momentos, exigieron el sufragio femenino”. (Cano, s/f: 271)

El voto en México se hizo posible el 17 de octubre de 1953, en el gobierno de Adolfo Ruiz Cortines, el feminismo en México se transformó de diferentes maneras y procesos, era una lucha que se había alcanzado en 1947 durante la administración del Presidente Miguel Alemán, cuando se obtuvo el voto y la posibilidad presentarse como candidatas en elecciones municipales pero no es hasta 1953 cuando se obtiene el sufragio universal.

Marta Lamas alude que “las primeras activistas establecen relaciones políticas entre sí en un espacio común –la Coalición de Mujeres Feministas (1976)- y reivindican tres demandas principales: la maternidad voluntaria (que implica el derecho a la educación sexual, al uso de anticonceptivos y el acceso legal al aborto voluntario); el alto a la violencia sexual y el derecho a la libre opción sexual” (2012).

En su comienzo, el movimiento solo se dedicaba a evidenciar los déficits en las políticas de gobierno y de los existentes partidos políticos; sin embargo, no aportaban propuestas ni tenían la idea de relacionarse con dichas autoridades para edificar avances, debido a que su discurso fundamentalista no permitía negociaciones.

Dicho movimiento tuvo que enfrentar la mala interpretación de sus luchas como irracionales, porque carecían de organización y líderes claros que las orientaran para manejar y resolver sus conflictos, también el movimiento se caracterizaba por contar con ideas innovadoras, algunas de ellas contradecían las costumbres de la religión católica, motivo por el cual los sectores conservadores afines a la Iglesia intentaban detenerlo.

El hecho de que las mujeres asocien su identidad con el feminismo, dificulta la unión con la política mexicana, porque este nuevo grupo como todo grupo político buscaba la obtención de poder, lo que limita la posibilidad de generar acuerdos y el hecho de que se sientan víctimas de los abusos de los hombres no les permite establecer relaciones políticas con ellos ni entre sí. Además, la identidad se puede construir de diferentes maneras, no es un concepto universal ni cerrado, es decir no existe una identidad única, motivo

por lo que, en ocasiones, molestaba a algunas feministas, por el hecho de que si se pensaba diferente a ellas, entonces se estaba en su contra.

Un camino importante en el feminismo fue cuando pasó de ser un movimiento débil, a conformarse, en la década de los noventa, en organizaciones no gubernamentales y asociaciones civiles que solicitaron financiamiento público de distintas organizaciones; este presupuesto, en su mayoría, era destinado para combatir los sectores más vulnerables de la sociedad: los pobres. Las ONGs feministas juegan un papel relevante en la expansión y conformación del movimiento en América Latina, que propició el aumento de la especialización en temas de la agenda feminista dedicadas a intervenir en los procesos políticos nacionales e internacionales.

Si bien el concepto que se ha venido tratando es complejo de definir, una interpretación puntual delimita al feminismo, como “movimiento organizado en una multiplicidad de formas, ha tenido un mérito indudable: su discurso sobre los derechos de las mujeres se ha vuelto una especie de capacitación emocional, política e intelectual que permite que las mujeres dejen de ser víctimas.”(Lamas, 2012: 43)

Aunque el movimiento aún carece de estructura, está más organizado, que en sus inicios, porque las mujeres han aprendido a llegar a acuerdos sin la necesidad de perder su independencia, pero lo que no ha cambiado es su esencia por poder alcanzar la igualdad entre hombres y mujeres, que es la esencia del feminismo.

En México llegamos tarde a la incorporación de la igualdad formal y legal entre hombres y mujeres por una ideología machista y un patriarcado

heredado no solo de nuestros ancestros sino también de otras culturas, contando con una democracia pervertida y manipulada. Por su parte, Marcela Lagarde explica: “Con una interpretación materialista de la historia aún evolucionista, pero capaz de concebir un desarrollo histórico no lineal ni progresivo, muestra diversos orígenes y desarrollo del patriarcado ocasionados por los modos de producción que están en la base de las sociedades cuyas formas de vida son diferentes”. (1993: 89)

A raíz de los conflictos que se dieron después de las elecciones de 1988 el sector de las mujeres comienza a cuestionarse sobre qué tanto se respetaban o no los derechos electorales, se cuestiona el papel de la democracia y su aplicación o rol ficticio en la ciudadanía. Es necesario mencionar la cercanía de los grupos feministas en México con el partido de izquierda PRD, partido que apoyó al movimiento por ejemplo “el PRD es el primero en modificar sus estatutos, estableciendo que en la dirección de ese partido no pueda haber más de 70 por ciento de hombres” (Lamas, 2012: 30). En 2003 se hace realidad la recomendación que se había hecho 2 años antes al IFE, quien decide incluir una cuota de 30% de mujeres a los partidos políticos para que ocupen puestos de titulares y no de suplentes, sin embargo, esto sigue representando un abuso de autoridad, que no representa una igualdad del 50% de la representación.

. Es importante que para poder seguir teniendo presencia política, las mujeres deben seguir participando activamente en las decisiones gubernamentales, esté al tanto de los decretos de la administración pública, y poder fomentar el liderazgo de las mujeres en la esfera política.

Después con la incorporación de las mujeres a las universidades se comienzan a hacer críticas al modelo político existente hasta conseguir la agregación de las mujeres a la vida política, para la toma de decisiones y poder ocupar los principales puestos políticos de decisión formulación en las legislaciones, En 1979, Griselda Álvarez Ponce de León se convirtió en la primera mujer electa como gobernadora del estado de Colima, Beatriz Paredes Rangel gobernó Tlaxcala de 1987 a 1982, con lo que se colocó como la segunda mujer en el país en acceder a una gubernatura, es importante rescatar obtuvo el 92.9% de la votación a su favor, Yucatán es la única entidad que cuenta con dos gobernadoras en su historia, la primera fue Dulce María Sauri Riancho, quien al igual que Robles, fue nombrada por el Congreso Estatal para sustituir en el cargo al gobernador Víctor Manzanilla Schaffer, por último la ex gobernadora Ivonne Aracely Ortega Pacheco, quien dejó el cargo en 2012. Rosario Robles en 1999 ocupó la Jefatura de Gobierno del Distrito Federal, pero no por representación popular, sino porque estaba a cargo de la Secretaría de Gobierno del Distrito Federal en 1997, al postularse Cuauhtémoc Cárdenas como presidente, ella debía ocupar ese puesto, motivo porque fue designada por la Asamblea incorporar a la Legislativa del Distrito Federal. Sin embargo, estas mujeres no son los únicos ejemplos de lideresas en México, a lo largo de su historia, varias mujeres han intentado, la primera mujer medica mexicana en este país, que abrió las puertas a las demás mujeres a la ciencia, egresada de la Escuela Nacional de Medicina en el gobierno de Porfirio Díaz; a la misma Rosario Robles le acontecieron otras mujeres que se interesaron en la vida política. Aunque, es cierto que una mujer en el gobierno no garantiza una agenda de género, estos son ejemplos de espacios conquistados por las

mujeres que generalmente ocupan los hombres, algunas diferencias entre estas mujeres son que algunas fueron electas y otras sustituyeron a anteriores gobernantes; sin embargo, ninguna situación es mejor que la otra, en ambas se rompieron esquemas patriarcales.

A comienzos de este siglo (XXI) las feministas asumieron la necesidad de no sólo cuestionar las fallas en el actual sistema de gobierno, sino también intervenir en la vida política ocupando puestos clave para modificar y legislar políticas favorecedoras al fragmento de la ciudadanía que defienden, obteniendo puestos importantes como regidoras, diputadas, senadoras y presidentas.

A manera de conclusión, debe tenerse claro que al hablar de perspectiva de género no estamos hablando exclusivamente de las mujeres, es un concepto más amplio donde se trata de discutir los problemas de la sociedad a partir de su construcción cultural, lo que identifica lo femenino y lo masculino. Aunque, lo femenino y lo masculino no hace referencia al sexo de los individuos, sino mas bien a las conductas que desarrollan.

Por su parte, el feminismo es un movimiento político que cuenta con todo un proceso de sucesos históricos consecuencia de las luchas feministas por el reconocimiento de la equidad entre mujeres y hombres, pero sin olvidar el reconocimiento de las diferencias que estos tiene, así como de los derechos humanos de las mujeres.

El feminismo en México puede llegar a tener un impacto político profundo, pues dependiendo de su interpretación puede servir para sensibilizar el voto de sus simpatizantes; sin embargo, vale la pena recordar que los

anteriores gobiernos han demostrado que el hecho de que una mujer gobierne no necesariamente garantiza agenda de género.

También, debemos tener en cuenta que los derechos humanos han sufrido cambios importantes ahora están constituidos en instrumentos jurídicos que garantizan su protección.

A grandes rasgos este capítulo estuvo dedicado a la recopilación histórica de la situación de las mujeres en la sociedad. A los avances alcanzados como el sufragio femenino.

Siguiendo esta línea el siguiente capítulo trata los reconocimientos en el ámbito laboral internacional y nacional en beneficio de las mujeres.

CAPÍTULO 2

LOS DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES

Durante las últimas décadas, han surgido en México varios movimientos sociales que reivindican los derechos de distintos sectores sociales, entre los cuales toma importancia los movimientos feministas, quienes no reclaman privilegios particulares, sino el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres, reconocidos constitucionalmente en México, como el derecho al empleo.

La desigualdad entre hombres y mujeres en las relaciones de trabajo, se expresa en la división de las actividades por sexo que, como, veremos ha sido desfavorable para las mujeres, tanto en el trabajo remunerado como el trabajo en el hogar hombres y mujeres se encuentran repartidos en diferentes ramas.

Este problema, aunque tiene tiempo no se había hecho tan evidente, porque se aceptaba o se veía como “normal”, tuvo que ser hasta después del surgimiento del movimiento feminista, cuando las mujeres se dieron cuenta de su situación y buscaron su reposicionamiento en la sociedad.

En todas las sociedades, incluso las consideradas más avanzadas, existe una diferenciación en la remuneración de sueldos entre hombres y mujeres, en algunos países más marcada que en otros; en este capítulo se analizará la posición que México ha tenido, en la última década, en materia laboral.

Las mujeres han sido, durante mucho tiempo, las responsables de las tareas del hogar, lo que limita su presencia en empleos formales o de tiempo

completo, los hombres, en cambio tienen el papel de principal proveedor,- económicamente hablando-, por lo que las mujeres quedan dependientes financieramente de los hombres. Frecuentemente, las actividades en las que logran incorporarse las mujeres que trabajan son parecidas o similares a las que desempeñan en el hogar, como el cuidado de otros, cocinar, hacer limpieza, educar a los demás, aunque esto no debería de ser un problema si diferentes actividades hechas por hombres o mujeres recibieran un salario o un reconocimiento igual.

Aunque, no solucionaría de todo el problema, las licencias de paternidad impulsadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su reunión número 156, promueven la igualdad de oportunidades, porque esos días de descanso otorgados a los padres, como parte de sus derechos laborales, podría representar para las empresas un gasto igual el contratar hombres y mujeres; la licencia de paternidad se dio por primera vez en Suecia en 1974 , pero fue hasta el 2008 que este permiso se otorgó en México, se le dio a un trabajador de la Comisión Nacional de Derechos Humanos, aunque también otras instituciones como el Instituto Politécnico Nacional lo han autorizado, este permiso no tiene tanto peso en nuestro país, por lo tanto se debe impulsar más el papel de los hombres en la educación de los hijos en las primeras etapas de la crianza, para comenzar a romper con los estereotipos de la paternidad.

2.1.- Los derechos laborales de las mujeres en el derecho internacional

No basta con aumentar la oferta de empleo para las mujeres: deben emprenderse acciones a fin de mejorar las condiciones de ese empleo.

Michel Hansenne. Ex director general de la OIT

Los derechos humanos les pertenecen a todos los individuos, sin importar sexo, edad, condición social, etcétera., sin embargo, en muchos casos estos derechos no son reconocidos a todas las personas, por lo tanto, es necesario explicar las luchas que las mujeres han hecho a través del tiempo para hacer válidos dichos derechos.

Los derechos laborales son todas aquellas condiciones de vida que garantizan la igualdad de los trabajadores, como la posibilidad de formar sindicatos, hacer antigüedad, en fin, hacer valer la ley en el trabajo, pero no son sólo normas legales, sino, también son garantías sociales para desarrollar sus capacidades en la sociedad.

Las relaciones laborales o de trabajo, son relaciones jurídicas, por ende normadas, de derecho. (Bobbio, 2002: 3).Entonces, se entenderá por relaciones laborales: los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo que hacen referencia a las relaciones en el trabajo entre el empleador y el trabajador.

El trabajo entonces, puede ser una de las mejores formas de erradicar la pobreza y sus consecuencias como la violencia, además de representar la inclusión o exclusión de algunos sectores de la población, para esto, es necesario producir oportunidades laborales en un medio equitativo y sostenible

para las mujeres para impulsar a las comunidades a salir de su estado de pobreza, y que la búsqueda de la equidad de género en el trabajo sea uno de los principales ejes al momento de hacer políticas públicas laborales. Como ya se mencionó, el trabajo es parte de los derechos humanos, por lo tanto el empleo debe ser considerado bajo los principios de universalidad y que éste sea intransferible e irrenunciable⁷.

Una de las mayores discriminaciones laborales a las que se enfrentan las mujeres en diferentes partes del mundo es la diferencia de salarios respecto a los hombres. De acuerdo con la *International Trade Union Confederation*, en promedio, los salarios de las mujeres son 16% menores al de los hombres; más aún, algunos sindicatos alrededor del mundo reportan que la brecha real llega a ser superior al 22%. No hay país en el mundo que haya logrado la igualdad salarial entre hombres y mujeres, incluso en países como Noruega la brecha salarial puede llegar a ser del 12% (OIT, 2005). En el caso de México, aunque las mujeres ocupen el mismo cargo que los hombres, ellas ganan entre un 8 y 40% menos que los hombres, dependiendo del tipo de empresa donde laboren (INMUJERES, 2012). “En cambio, en Italia la diferencia salarial entre hombres y mujeres es reducida en el contexto mundial, lo cual resulta atribuible al proceso centralizado de fijación salarial imperante, que intenta propiciar remuneraciones más equitativas. (Rendón, 2008: 86)

Estas diferencias salariales no son exclusivas de nuestro país pero en otros países suele ser más reducida esta brecha salarial; sin embargo, en

⁷Se extienden a toda persona, en todo tiempo y lugar; por tanto, no pueden invocarse diferencias culturales, sociales o políticas como excusa para su desconocimiento o aplicación parcial. Al pertenecer en forma indisoluble a la esencia misma del ser humano; no pueden ni deben separarse de la persona y, en tal virtud, no pueden transmitirse o renunciarse a los mismos, bajo ningún título.

México los movimientos feministas han logrado hacer diferencias notables para el mejoramiento de las relaciones laborales de las mujeres.

“La desigualdad salarial entre mujeres y hombres se explica no sólo por las variables de capital humano, también por un conjunto de variables de distinta naturaleza en donde la historia, la cultura y el contexto institucional son igualmente importantes”. (Brown y Domínguez, 2010:127)

Esta desigualdad se genera entre otros factores por la discriminación que las mujeres han tenido que lidiar al conseguir un empleo, son vistas como más vulnerables que los hombres, por lo tanto, menos productivas.

“La discriminación estadística se basa en la idea de que las empresas enfrentan incertidumbre con relación a la productividad de los trabajadores, de modo que los estereotipos de género pueden resultar en situaciones de equilibrio discriminador en que estos mismos estereotipos se confirman y refuerzan... si piensan que las mujeres tienen mayores probabilidades que los varones de abandonar el empleo, ausentarse del trabajo, y ser menos productivas, no las contratarán y las excluirán de las actividades que ahí se desarrollen”. (Savage, 2010: 85-86)

En el contexto internacional se han alcanzado logros importantes en materia de derechos humanos de las mujeres que han tenido efectos positivos gracias a la defensa y promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad algunos de estos logros son:

- **Carta de las Naciones Unidas:** Se firmó el 26 de junio de 1945 en San Francisco, al terminar la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Organización Internacional, y entró en vigor el 24 de octubre del mismo

año. La Carta de las Naciones Unidas es el instrumento que determina los derechos y las obligaciones de los Estados Miembros y establece los órganos y procedimientos de las Naciones Unidas. Sirve como marco de referencia para que los Estados participantes se rijan bajo las mismas reglas y así evitar futuras guerras, respetando los derechos y libertades de los seres humanos, su principal objetivo es mantener la paz y seguridad internacional, fomentando las relaciones de amistad entre los pueblos.

- **Declaración Universal de Derechos Humanos:** es el primer instrumento jurídico internacional de derechos humanos adoptado y proclamado por la Resolución de la Asamblea General el 10 de diciembre de 1948. En su artículo 2, declara que toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.
- **Convención Interamericana sobre Concesión de los Derechos Civiles a la Mujer:** Es proclamada por la Organización de los Estados Americanos (OEA) en Colombia el 30 de abril de 1948, pero entra en vigor en México el 16 de noviembre de 1954. Su objetivo es respetar la igualdad entre hombres y mujeres en el orden civil, basados en los fundamentos de la Carta de las Naciones Unidas.

- **Convenio Número 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948** Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1948 en su trigésima primera reunión; para que los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.
- **Convenio Número 105 Sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957** Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 5 junio 1957 en su cuadragésima reunión; con la idea de abolir las formas de trabajo parecidas a la esclavitud
- **Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer:** Es adoptada el 31 de marzo de 1953 entra en vigor en México el 21 de junio de 1981, para promover los derechos políticos de las mujeres como votar, poder ocupar cargos públicos en igualdad de condiciones con los hombres, equilibrándolos en el goce del ejercicio de derechos políticos.
- **Convenio Número 100 Relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor 1953:** Garantiza la remuneración o salario igual entre hombres y mujeres

por trabajo igual, obliga a los integrantes miembros de la *Organización Internacional del Trabajo*, respetar dicho acuerdo.

- **Convenio Número 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) 1958**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 4 junio 1958, adoptada en México el 25 de julio de ese mismo año, para hacer valer los derechos enunciados en la *Declaración Universal de Derechos Humanos*, para revertir los efectos de la discriminación laboral.

- **Convenio Número 122 Sobre la política del empleo, 1964:**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 junio 1964, en su cuadragésima octava reunión; su objetivo es estimular el desarrollo y crecimiento económico, para intentar resolver el problema de empleo y de subempleo, teniendo plena libertad de escoger el lugar de trabajo, que mejor le convenga al empleado.

- **Convenio Número 138 Sobre la edad mínima, 1973:**

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 junio 1973 en su quincuagésima octava reunión; con el objetivo de abolir el trabajo infantil para el buen desarrollo físico y mental de los menores, estableciendo la edad mínima para trabajar dependiendo del tipo de trabajo.

- **Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, y Culturales:** Realizado el 16 de diciembre de 1966 en Nueva York por la ONU, su adhesión a México es el 23 de marzo de 1981, este pacto sigue los principios enunciados en la Carta de las Naciones Unidas. En el artículo 6 habla sobre los derechos laborales donde se reconoce el derecho al trabajo que define como la oportunidad de escoger un trabajo libremente lo que implica prohibir el trabajo forzado, también se debe tener la oportunidad de capacitarse para desempeñar el puesto elegido, así como la igualdad para poder conseguir empleo sin discriminación alguna, en su artículo siguiente también hace mención al empleo como el derecho de las personas a tener condiciones justas, seguras y favorables en el trabajo, como por ejemplo un salario justo y equitativo. Así mismo, el artículo 8 reconoce que los trabajadores tienen derecho a formar sindicatos y a realizar huelgas si así lo desea.

- **Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos:** Adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 16 de diciembre de 1966 en Nueva York, E.U.A. El 23 de marzo de 1976 entra en vigor en México. En su artículo 26 enuncia que: todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión,

opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.

- **Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW):** Adoptada en 1979 por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas es un tratado internacional de Derechos Humanos que protege los derechos y libertades fundamentales de las mujeres.

Es de atención el artículo 5 que menciona el compromiso de los Estados para formar parte de las medidas apropiadas para: “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquier de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres”.

- **Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer. (Belem Do Para).**

Adoptada en Belem do Pará, Brasil, por la (OEA) el 9 de junio de 1994 y ratificada por México el 19 de junio de 1998

Es un mecanismo intergubernamental, imparcial y objetivo que tiene el propósito de proteger los derechos humanos de las mujeres para garantizarles una vida libre de violencia y eliminar el entorno de violencia tanto en el ámbito público como en el privado.

- **Declaración y Plataforma de Acción de la Conferencia de Beijín.**

Tuvo que establecerse la *Primera Conferencia sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer* Naciones Unidas, convocada por la Asamblea de las Naciones Unidas celebrada en México en 1975 para que se abordaran temas para proclamar la igualdad de las mujeres titulado *Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, 1976-1985*, pasaron tres conferencias más y fue hasta la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* que se celebró en Beijing, China, en septiembre de 1995, que dio como resultado la adopción de una *Declaración y una Plataforma de Acción (Plataforma de Acción de Beijing)* con 12 principales ejes a abordar, centrados en los temas de: pobreza, educación, salud, violencia, economía, toma de decisiones, mecanismos para el adelanto de las mujeres, medios de difusión, medio ambiente y la niña.

Este conjunto de instrumentos internacionales encaminados a reconocer y proteger los derechos de las mujeres, sobre todo en una situación vulnerable como es el empleo, caracterizados por tener condiciones laborales desproporcionadas respecto de los hombres. En este sentido se creó la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, sus fundamentos son promover los derechos laborales en un ambiente de diálogo entre el empleado y el empleador para fomentar un trabajo decente. Fue creada en 1919, como parte del Tratado de Versalles, buscaba fomentar la paz universal que se consigue mediante la justicia social. La primera Conferencia Internacional del Trabajo fue en Washington en octubre del mismo año, donde se adoptaron seis Convenios Internacionales del Trabajo, que se referían a las horas de trabajo en la

industria, desempleo, protección de la maternidad, trabajo nocturno de las mujeres, edad mínima y trabajo nocturno de los menores en la industria.

2.2.- Los derechos laborales de las mujeres en el derecho mexicano

El fenómeno de la discriminación laboral por razones de género no es exclusivo de México, sino también se da en países que pensaríamos son más desarrollados “un estudio realizado en Suecia demostraba que las mujeres lograban menos becas de investigación por razones ajenas a su cualificación: a pesar de su mejor formación científica; las mujeres tenían que ser 2,5 veces más eficaces que un aspirante masculino para obtener la misma puntuación por su competencia”. (Osborne, s/f: 8).

Muy a pesar de las autoridades, las transgresiones laborales siguen presentes en la actualidad, resultado contrario de la inscripción de las mujeres a la educación superior y de la creación de innumerables instituciones de protección a la equidad de género.

La necesidad de cambiar los roles y erradicar los estereotipos que se tienen sobre el trabajo de las mujeres es imparable, puesto que según el censo del INEGI del 2010 en su encuesta sobre hogares menciona que “25 de cada 100 hogares en México están a cargo de una mujer y en el Distrito Federal son 31 de 100 hogares”(INEGI, 2010) lo que hace reflexionar sobre el cambio en las contrataciones de las empresas, mayor flexibilidad en los financiamientos de créditos hacia las mujeres, ampliar los horarios de las guarderías, en fin, generar mejores condiciones para facilitar el trabajo de las mujeres.

Un factor importante para el estancamiento de las mujeres en el trabajo, es que los hombres tienen más posibilidades de socializar que las mujeres, ya que éstas tienen necesidad de cumplir con sus actividades en el hogar, a diferencia de los hombres que puede asistir a cenas de negocios o citas en los clubes con mayor facilidad, sin el problema de que duden que sus ascensos provienen de su capacidad intelectual, ya que, generalmente sus superiores también serán hombres.

De manera que “toda élite suele admitir en su seno fundamentalmente a individuos de sus mismas características” (Gallego, 1994: 24), la mujeres quedan desplazadas por los hombres, los cuales no las ven como su igual, sino, las ven como inferiores porque no tienen las capacidades suficientes para competir con ellos.

En las sociedades capitalista las relaciones laborales por naturaleza ejercen un tipo de dominación entre el patrón y el trabajador, porque el primero está subordinado en facultades y medios de producción frente al segundo, sin embargo en la relación patrón-trabajadora, esta subordinación puede rebasar el marco legal permitido, por ejemplo cuando el empleador sugiere u obliga a la empleada a realizar actividades fuera de su horario de trabajo o que no corresponden a los establecidos en su contrato, como tareas de limpieza o favores sexuales, en casos más graves el contrato ni siquiera existe, estas relaciones se basan únicamente en un trato de palabra entre las dos partes.

Según el INMUJERES (2007: 9) las mujeres en el ámbito laboral tienen derecho a:

- “recibir salario justo e igual al que perciben los hombres por el mismo trabajo,
- que hombres y mujeres tengan horarios laborales justos, que les permitan compartir equitativamente las responsabilidades familiares, lo cual debe incluir los permisos y las licencias por maternidad y paternidad,
- trabajar sin que importe el estado de embarazo, estado civil o cualquier otra condición especial
- que no se discrimine para ocupar puesto alguno por el hecho de ser mujeres”

En México, los seguros de desempleo impulsados por el gobierno podrían representar un sistema de financiamiento para que a los y a las beneficiarias se les facilite la búsqueda de empleo; sin embargo, también podría significar la posibilidad de apertura de un negocio, y así las personas pudieran transitar al autoempleo. Un recurso muy utilizado entre las mujeres, probablemente porque representa la oportunidad de combinar tareas como seguir atendiendo su hogar, a su familia y obtener un ingreso, por la flexibilidad de horarios, o de permisos, siendo ellas sus propias jefas. Por lo tanto, el gobierno, como las empresas de financiamiento, debería poner más énfasis en este hecho, para impulsar la economía y la estabilidad de estos negocios, promoviendo los créditos a micro negocios.

En abril de 2012, el Presidente de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores señaló que “si bien no existe una política especial en educación financiera para las mujeres en México, es claro que en la medida en que las mujeres tengan acceso a programas de educación financiera, existirá un mayor

avance en la bancarización de la población. De acuerdo con el estudio sobre inclusión financiera de la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, las mujeres amas de casa y las que se consideran en condición de pobreza urbana y rural son atendidas principalmente por micro financieras y organismos públicos.”⁸

Generalmente, cuando las mujeres dejan de trabajar no enfrentan un periodo de desempleo tan marcado como en los hombres, pero esto no se debe a que encuentran trabajo más rápido, sino que en la mayoría de los casos ellas abandonan su trabajo para incorporarse a tareas del hogar o simplemente dejan periodos de inactividad porque tienen otros ingresos, sobre todo las mujeres solteras que aún viven con sus padres o las casadas que no son el principal ingreso de la familia.

A continuación se enlistarán logros laborales no propios de las mujeres, pero que son la pauta para la visibilización de las necesidades de los trabajadores, de las cuales se desprenden propiamente las necesidades laborales de las mujeres:

Según el artículo 86 de la *Ley Federal de trabajo* “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, garantizando la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral.

Contrato de trabajo: Artículo. 20 de la ley anterior.- “Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del

⁸Huérfano, Edgar, “Dominan las mujeres en el sector de micro finanzas”, *El economista*, 8 de marzo del 2012. Disponible en <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2012/03/08/dominan-las-mujeres-sector-microfinanzas> Consultado el 30 de septiembre del 2013.

cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario”. Así mismo el art. 35.menciona que “las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado”. Art. 386.- “Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos”.

Salario: *La Ley Federal del Trabajo* en su artículo 82 define al salario como “la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. Este salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera”. Lo más importante para esta investigación sería lo que menciona en su artículo 86 que dice a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, lo que justica la no discriminación salarial a las mujeres.

Aguinaldo: *La Ley Federal del Trabajo* en su artículo 87 establece que “los trabajadores tendrán derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de Diciembre de cada año, mismo que será equivalente a quince días de salario por lo menos, precisándose además que los trabajadores que no hayan cumplido el año de servicios, independientemente de que se encuentren laborando o no en la fecha de pago del aguinaldo, tendrán derecho a que se les retribuya la parte proporcional del mismo de conformidad con el tiempo que hubieren trabajado, cualquiera que fuere éste, en algunos casos los

pagos se realizan en dos partes una parte en el mes de diciembre y la otra un mes después para poder enfrentar la llamada cuesta de enero”.

Vacaciones: El artículo 76 de la misma ley menciona que “los trabajadores que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a seis días laborables, y que aumentará en dos días laborables, hasta llegar a doce, por cada año subsecuente de servicios, después del cuarto año, el período de vacaciones aumentará en dos días por cada cinco de servicios. Para los trabajadores que presten servicios discontinuos es decir por temporadas o por honorarios tendrán derecho a un periodo anual de vacaciones en base a la promedio de días trabajados, y por ningún motivo las vacaciones pueden ser sustituidas por remuneraciones económicas”. Así mismo el artículo 87 menciona que en este periodo vacacional los trabajadores tienen derecho a una prima vacacional que no deberá ser menor del 25 por ciento sobre los salarios que le corresponden en el periodo vacacional.

Días de descanso: Artículo 69 de la misma ley.- Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro. Art. 70.- En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal. Artículo 71. - En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo. Los trabajadores que presten servicio en día domingo tendrán derecho a una prima adicional de un veinticinco por ciento, por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. Art 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso. Si se quebranta esta

disposición, el patrón pagará al trabajador, independientemente del salario que le corresponda por el descanso, un salario doble por el servicio prestado.

Capacitación y adiestramiento de los trabajadores: artículo 153-A de la mencionada ley.- Todo trabajador tiene el derecho a que su patrón le proporcione capacitación o adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida y productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o sus trabajadores y aprobados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Jornada Laboral: “artículo 58 de la *Ley Federal del Trabajo*- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo. En su artículo 59.- El trabajador y el patrón fijarán la duración de la jornada de trabajo, sin que pueda exceder los máximos legales”.

Reglamento interno de trabajo: “artículo 422 de la ley anterior- Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento”. En los que deberán de especificarse las horas de entrada y salida del trabajador, hora de comida, reposo, días y horas para llevar a cabo la limpieza del establecimiento, días de pago, permisos, licencias, causas para la suspensión del contrato, y normas necesaria para la buena convivencia en la empresa.

Reparto de utilidades: En el mismo contexto el artículo 117 dice que: los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas.

Como se puede observar la *Ley Federal del Trabajo* en su interior contiene abundantes artículos garantes de la igualdad de las mujeres ante los hombres en las relaciones laborales, y de permitir condiciones necesarias para que las mujeres se sientan satisfechas y puedan escalar en el trabajo, el problema radica entonces, no en la creación de las leyes si no en su aplicación y de las reglas informales, sin olvidar que esta idea del trabajo es aunque positiva en la mayoría de sus casos poco real.

En el ámbito laboral mexicano, las mujeres son capaces de soportar condiciones más desfavorables o precarias que los hombres, además de vivir en situaciones de desventaja, que le permiten al empleador abusar de ella, este abuso se puede manifestar en violencia verbal, como insultos, chismes, violencia física, al obligarla a realizar trabajo forzoso, o llegando incluso a la violencia sexual, al pedir favores sexuales para poder otorgarle lo que legalmente le corresponde. Algunas desventajas al momento de conseguir un empleo son: que los empleadores no contratan a las mujeres en trabajos pesados (aunque estas sean capaces de soportar el peso), se exige un certificado de no gravidez, las mujeres no pueden cambiar constantemente de empleo, ya que la mayoría de las veces trabajan porque son jefas de familia o bien son vistas como apoyo al ingreso que aportan los hombres pero no son reconocidas en su totalidad como trabajadoras.

Entre los artículos destacables sobre los derechos laborales, el servicio de guardería infantil queda plasmado en el artículo 171 de la *Ley Federal del Trabajo*, este servicio se deberá prestar por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) en el artículo 172 se establece que el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

En el mismo sentido, el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) inauguró en 1941 su primera guardería para hijos de trabajadoras al servicio del Estado, en los años setenta se conocen con el nombre de Estancias de Bienestar Infantil.

En el Distrito Federal, existen a) leyes, b) instituciones, c) Organismo Públicos Gubernamentales y d) organizaciones civiles, entre otros, que tienen como tarea promover e impulsar las condiciones para evitar la discriminación, y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, algunos de ellos se enuncian a continuación:

A) Leyes

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.**

Artículo 1o.: Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Los artículos 1, 4 y 123 establecen que todas las personas podrán gozar de los mismos derechos humanos, mismos que no podrán ser limitados, sino solo bajo las circunstancias que ahí mismo se expresan; en lo que respecta al ámbito laboral, no se le puede imposibilitar el trabajo a ninguna persona que los solicite ni se le puede obligar dedicarse a alguno en particular, éste debe ser digno y útil para el que lo ejerce; en particular, para el caso de las mujeres, durante el embarazo

no realizarán trabajos que requieran un esfuerzo mayor en consideración del estado en que se encuentran que pueda representar un riesgo para las mujeres, por último, hace énfasis en recalcar que a trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad

- **Ley Federal Trabajo:** Menciona en su artículo segundo que el trabajo es un derecho y un deber social, que se debe respetar la libertad y dignidad del trabajador para generar condiciones que aseguren su salud y nivel económico, principal factor por el cual se consigue un empleo, además de que no se pueden constituir distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, género, edad, credo religioso, doctrina política o condición social y en su artículo 20 establece que se entiende por relación laboral cualquier prestación de un trabajo personal subordinado de una persona, mediante el pago de un salario, además, el artículo 56, menciona que no deben establecerse diferencias o exclusiones entre los trabajadores, estos tendrán las mismas condiciones de trabajo, por su parte el Título Quinto de dicha ley está dedicado a especificar los derechos de las mujeres en el trabajo, comprende desde el artículo 164 hasta el artículo 172, donde se destaca la protección de las mujeres en la maternidad, así como la del producto, sin afectar su salario o que se condicione su empleo por dicha circunstancia, por lo que no podrán ejercer labores en turnos nocturnos, realizar labores peligrosas o insalubres, o que exijan un esfuerzo físico considerable, además de mencionar los servicios de guardería infantil.

- **Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006):** Es publicada el 2 de Agosto del 2006 en el Diario Oficial de la Federación para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado en nuestro país, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.
- **Ley General de acceso a las mujeres a una vida libre de violencia:** Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1 de febrero de 2007, decretado por el Congreso de la Unión, esta ley pretende unir esfuerzos entre el gobierno federal, el Distrito Federal y los municipios, para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, basados en los principios de igualdad y no discriminación, garantizando la atención, prevención y sanción de la manifestación de dicha violencia.
- **Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del Distrito Federal:** Publicada en la *Gaceta Oficial del Distrito Federal* el 29 de enero de 2008, decretada por la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, IV Legislatura, como una muestra de reconocimiento de las políticas públicas, para proteger, promover y garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia. Como su nombre lo enuncia, es un

mecanismo de defensa para prevenir, atender y erradicar dicha violencia.

- **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación:**

En su artículo 4 describe la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones.

- **Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal**

En su artículo 5 prescribe: Queda prohibida cualquier forma de discriminación, entendiéndose por ésta la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de alguno o algunos de los derechos humanos de las personas, grupos y comunidades en situación de discriminación imputables a personas físicas o morales o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, por razón de su origen étnico, nacional, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, expresión de rol de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación o

preferencia sexual, estado civil, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos y libertades fundamentales, así como la igualdad de las personas.

Estas leyes están en contra de la desigualdad salarial por razón de género, que es provocada en muchos casos por la segregación del empleo, es decir, si las mujeres no pueden llegar a puestos más altos, será difícil que alcancen mejores salarios, las mujeres están protegidas por las leyes, al momento de laborar para que sean tratadas iguales a los hombres, pero también respetadas en las condiciones desiguales a los hombres como la maternidad, además de prevenirlas de las situaciones de violencia propias de su condición.

b) Instituciones

Entre las instituciones que garantizan, promueven y vigilan el cumplimiento y respeto de las leyes propuestas para el respeto de la igualdad entre hombres y mujeres están los siguientes:

- Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH)
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED)
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF)
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS)

- Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL)
- Secretaría de Gobernación (SEGOB)
- Procuraduría General de la República (PGR)
- Secretaria de Salud (SS)
- Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal (CDHDF)
- Instituto de las mujeres del Distrito Federal (INMUJERESDF)
- Consejo para Prevenir la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED)

c) Organismo Públicos Gubernamentales

Ejemplos de programas del Gobierno del Distrito Federal relacionados con el derecho a un trabajo digno.

Institución	Programa	Objetivo
CDHDF	Programa de Defensa	A través del Programa de Defensa se proporciona la atención a las y los peticionarios en materia de defensa y protección de los derechos humanos y se da seguimiento a sus quejas en caso de competencia. Asimismo, en los

		asuntos en los que no se tiene competencia, se ofrece el servicio de orientación a las personas.
	Programa de Promoción y Difusión	Está encaminado esencialmente a la construcción de ciudadanía a través de acciones de promoción, difusión y educación de los derechos humanos.
	Programa de Fortalecimiento Institucional	la administración adecuada de la aplicación de los recursos públicos; la planeación, seguimiento y evaluación de las acciones de los órganos y áreas de apoyo de la CDHDF; la transparencia y la rendición de cuentas

INMUJERES	Fondo PROEQUIDAD	Promover acciones tendientes a mejorar las condiciones de vida de la población femenina, con el propósito de erradicar toda forma de discriminación hacia las mujeres, así como procurar la igualdad de condiciones y de trato entre los géneros, en coordinación con las organizaciones de la sociedad civil.
	Modelo de Equidad de Género	Es una estrategia que proporciona una herramienta dirigida para que empresas privadas, las instituciones públicas y los organismos sociales asuman el compromiso de revisar

		<p>sus políticas y prácticas internas, para re-organizar y definir mecanismos que incorporen una perspectiva de género e instrumenten acciones afirmativas y/o a favor del personal, que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo.</p>
<p>Plan Nacional de Desarrollo (Gobierno Federal)</p>	<p>Pro igualdad</p>	<p>Obedece a la obligación de contar con una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y</p>

		<p>políticas de gobierno; esto significa que en los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales que elaboren las dependencias de la Administración Pública Federal estarán explícitas la perspectiva de género y las acciones afirmativas (concebidas como medidas efectivas, caracterizadas por su dimensión temporal que inciden en la reducción de las desigualdades) que permitan reducir las brechas de desigualdad entre</p>
--	--	--

		mujeres y hombres.
ONU	Objetivo 3 de las Metas del Milenio: Promover la igualdad entre los sexos y el empoderamiento de la mujer	Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015
SEDESOL	Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras	Este programa está destinado para Madres, padres solos, tutores o principales cuidadores que trabajan, buscan empleo o estudian, cuyo ingreso per cápita por hogar no rebasa la Línea de Bienestar (LB) y no tienen acceso al servicio de cuidado

		infantil a través de instituciones públicas de seguridad social u otros medios.
--	--	---

Fuente: Elaboración propia; cabe mencionar que no son todos los programas acerca de equidad de género, pero sí de los más relevantes en materia laboral.

d) Organizaciones civiles

- **Equidad de Género: Ciudadanía, Trabajo y Familia:** es una organización feminista fundada en 1996 en la que promueven la igualdad entre mujeres y hombres. Impulsan el desarrollo de las mujeres y sus derechos por medio de líneas de acción que se integran en tres áreas: Políticas y presupuestos públicos con enfoque de género; Participación política y empoderamiento económico de las mujeres, y Derechos sexuales y reproductivos, y aborto legal, trabajando de manera conjunta con la Coordinación de capacitación.

- **Equis: Justicia para las Mujeres:** es una organización feminista que contribuye al ejercicio de los derechos humanos de las mujeres mediante estrategias de acceso a la justicia, incidencia en propuestas de políticas públicas, fue fundada en 2010 por jóvenes activistas feministas de derechos humanos, entre sus estrategias está el asesoramiento en iniciativas de ley y políticas públicas dirigidas a la garantía de los derechos de las mujeres y la igualdad de género.

- **PRODESC:** es una organización no gubernamental fundada en el 2005 que tiene como objetivo fundamental defender y promover los derechos económicos, sociales y culturales, para contribuir a su vigencia, justiciabilidad, y exigibilidad para así asegurar el goce de un nivel de vida adecuado de las personas, entre sus objetivos destaca Defender y promover integralmente y con respeto a la diversidad y perspectiva de género casos representativos de violación a los DESC, particularmente en derechos humanos laborales, a través del litigio estratégico, análisis jurídico, el fortalecimiento de procesos organizativos, investigación y la incidencia política para asegurar el goce de nivel de vida adecuado de las personas.

La cultura mexicana se ha caracterizado por conservar diversas tradiciones entre ellas, la discriminación de las mujeres en el ambiente laboral, excluyéndolas de actividades culturales, impidiendo su desarrollo e independencia económica; sin embargo, la incursión de las mujeres en el ámbito laboral ha sido el impulsor de diversos cambios económicos, prueba de ellos son la incorporación de éstas a empresas de prestigio como lo menciona la edición especial que realiza cada año la *Revista Expansión*, enlistando a las 50 mujeres más poderosas en el ámbito económico, lideresas de empresas que se han destacado por sus altas ventas.

A continuación se enlistan las 10 primeras mujeres que aparecen en dicha lista que en algunos casos, los mismos nombres son mencionados en distintos años.

2010	2011	2012
1. María Asunción Aramburu Zabala Vicepresidenta del consejo de Grupo Modelo, 46 años.	1. María Asunción Aramburu Zabala Vicepresidenta del consejo de Grupo Modelo, 47 años.	María Asunción Aramburu Zabala Vicepresidenta del Consejo Grupo Modelo
2. Grace D. Lieblein Presidenta y directora general de General Motors México, 50 años	2. Nicole Reich De Polignac VP ejecutiva de Scotiabank y presidenta y directora general de Scotiabank México, 46 años	Nicole Reich de Polignac Presidente y Directora General Scotiabank Mexico Grupo Financiero Scotiabank Inverlat
3. Louise K. Goeser Presidenta y directora general de Siemens Mesoamérica, 57 años	3. Louise K. Goeser Presidenta y directora general de Siemens Mesoamérica, 58 años.	Louise K. Goeser Presidente y Directora General de Siemens Mesoamérica (México , Centroamérica y Caribe) Siemens en México
4. Cynthia H. Grossman Presidenta del consejo de Grupo Continental, 55	4. Gabriela Hernández Cardoso Presidenta y directora	Carmina María Abad Sánchez Directora general y

años.	general de General Electric México, 42 años.	presidenta del Consejo de Administración de MetLife México, 48 años.
5. Nicole Reich de Polignac Presidenta y directora general de Grupo Financiero Scotiabank-Inverlat, 45 años.	5. Carmina María Abad Sánchez Directora general y presidenta del Consejo de Administración de MetLife México, 48 años.	Gabriela Hernández Cardoso Presidenta y directora general de General Electric México, 42 años.
6. Blanca Treviño de Vega Presidenta y directora general de Softtek, 51 años	6. Angélica Fuentes Téllez Presidenta ejecutiva y accionista de GrupoOmnilife-Chivas, 48 años.	Angélica Fuentes Téllez Accionista y Presidente Ejecutivo Grupo Omnilife
7. Carmina Abad Sánchez Directora general de MetLife México, 47 años.	7. Cintia Angulo de Leseigneur Presidenta y directora general de Alstom México y Mesoamérica, 53 años	Cintia Angulo de Leseigneur Presidente y Directora General México y Mesoamérica Alstom Mexicana
8. Angélica Fuentes	8. María del Rocío	María Fernanda Mejía

Téllez Accionista y presidenta ejecutiva de Grupo Omnilife-Chivas, 47 años.	Cárdenas Zubieta Directora general de PMI Comercio Internacional, 44 años.	VP Global & President Kellogg Latam
9. Cintia Angulo de Leseigneur Presidenta y directora general de Alstom México y Mesoamérica, 52 años	9. Mónica Flores Barragán Directora general de Manpower para México y Centroamérica (región Meca), 47 años	Marina Menu Directora General Danone de México y Centroamérica
10. María del Rocío Cárdenas Zubieta Directora general de PMI Comercio Internacional, 42 años	10. María Inés Craviotto Directora ejecutiva de finanzas de General Motors de México, 46 años.	Georgina Kessel Martínez Directora General Banobras

Fuente: Elaboración propia en base en los artículos anuales que realiza la Revista Expansión.

Esta lista nos muestra que las mujeres aquí mencionadas son reconocidas no porque hayan impactado con políticas de género, sino, más bien por el poder económico que tienen, es decir lo que siguen impactando y determinando el curso de la sociedad es el poder adquisitivo. Nos da una idea

de que las mujeres solo pueden ser poderosas si tienen capital y dinero, estos prejuicios son los que siguen permitiendo la dominación y la discriminación.

La discriminación hacia las mujeres, se percibe desde el momento de la contratación, porque a las mujeres se les cuestiona sobre el número de hijos que tiene, porque los empleadores pretextan que el hecho de que sean madres y tengan obligaciones en sus hogares hará que descuiden sus actividades en la empresa y que estos pretextos o descuidos aumentarán según sea mayor el número de hijos que tenga la empleada, solicitando más permisos, salidas temprano o faltas por dicho motivo, además de que en muchos de los casos se le pide un comprobante médico de estado de no gravidez, para evitar la misma situación, también es común que aunque las condiciones de trabajo sean similares, los salarios sean distintos, regularmente el de las mujeres será inferior.

Cuando las mujeres son madres a más temprana edad las posibilidades de que se incorporen al trabajo se ve reducida, probablemente sea un factor en la disminución de la fecundidad, reduciendo el tiempo que las mujeres invierten en cuidar y educar a sus hijos.

Las mujeres afrontan otra situación al momento de conseguir empleo y es la culpa, esa culpabilidad al dejar a sus hijos al cuidado de otros, ya sea familiares o guarderías, impuesta en la maternidad, en una cultura donde se enaltece la figura de la madre y se fijan patrones arraigados que difieren de las ocupaciones actuales, como que las mujeres trabajen ya sea por llenar una necesidad económica o por realizarse personalmente, lo que hace difícil separarse del vínculo establecido con los hijos durante el embarazo. Si las

mujeres no se plantean la culpa muy probablemente será establecido por una opinión externa más conservadora, como sus madres o abuelas, incluso sus mismas compañeras y compañeros de trabajo, haciéndoles creer que los triunfos o derrotas de sus hijos dependerán del tiempo que ellas inviertan en su educación. No obstante, el ideal de *la mujer* será difícil de conseguir tanto para las mujeres que no trabajan como las que sí lo hacen.

Cuando finalmente se incorporan al área laboral se encuentran con diferentes factores que no permiten el desarrollo profesional pleno de las trabajadoras, como es la violencia, que en muchos casos no es evidente, “nombrar como violencia lo no visible por las mujeres en el trabajo posibilita levantar el velo que recubre a la violencia simbólica e impide que ésta sea negada, permite reconocerla como un problema y que amerita solución”. (Zúñiga, 2005:115), la situación más lamentable de la violencia laboral es la negación; no obstante, descubrir las diferentes situaciones que viven las mujeres no sólo las evidentes, sino las que afectan su vida laboral pero son estimuladas en la vida personal.

La manifestación de la violencia de género en el ámbito laboral se expresa de diferentes maneras, que van desde el hostigamiento hasta el abuso sexual, un factor de reproducción de esta violencia es el ambiente laboral donde generalmente, son hostigadas por medio de chistes sexistas, rumores de su vida personal como encuentros sexuales, o bien, son presionadas por sus superiores a tener encuentros sexuales a cambio de favores laborales como ascensos, prestaciones, permisos, impidiendo un buen clima que permita el desarrollo pleno de sus actividades, estableciendo una barrera invisible para la aceptación de estos oficios, como la desinformación o mala capacitación por

parte de sus compañeros. Pero este tema ha dejado de estar del lado privado para convertirse en un problema laboral donde las instituciones deben poder detectar dichos abusos para dejar de reproducirlos. El hostigamiento sexual se da principalmente entre trabajadores o bien en la relación patrón-trabajadora, es la sociedad la que sigue permitiendo la distinción entre oficios no ordinarios para las mujeres, respondiendo con burlas, sugerencias sexuales.

2.3.- Tejiendo nuevas relaciones laborales en las relaciones de género

Hoy como nunca es necesaria la existencia de avances enfocados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres. Crear y reformar leyes, establecer políticas públicas, fortalecer de mayor autonomía a las instituciones, impulsar programas y servicios en los niveles federal y local son herramientas que fortalecerán la inclusión de las mujeres en todos los ámbitos.

En la sociedad actual donde más del 50% de la población son mujeres se necesitan no solo buenas voluntades, sino prácticas de carácter antidiscriminatorio, que permitan el pleno ejercicio de los derechos humanos. (INEGI 2010)

La sociedad en su totalidad es parte del desafío, debe promover, vigilar, observar y denunciar las violaciones a sus derechos. Es tiempo de impulsar una nueva cultura incluyente que reconozca a las mujeres como sujetos de derechos y como protagonistas de las políticas públicas.

Si bien, se ha avanzado en valorar el papel de las mujeres en el trabajo como en otros aspectos, todavía no se ha construido un vínculo entre las instituciones y las personas que dé respuestas a las demandas sociales.

Promover su autonomía y asegurar que sus decisiones sean respetadas es el camino acertado para que exijan el reconocimiento de sus derechos y la garantía de que serán respetados, así como la instrumentación de mecanismos de justiciabilidad y reparación cuando estos derechos sean violados.

Reconocer que existe desigualdad y discriminación en las relaciones laborales no es suficiente, es necesario establecer compromisos detallados en las leyes, que sean claros para los encargados de aplicarla, sin términos redundantes y muchas veces confusos que puedan obstaculizar su entendimiento, siempre apegándose a las normas establecidas por los organismos internacionales del Derecho a la No Discriminación.

El trabajo es uno de los instrumentos imprescindibles para el desarrollo económico, emocional e intelectual de las personas. El derecho a un trabajo digno está reconocido en diferentes instrumentos internacionales y nacionales, también permite el disfrute de otros derechos humanos como: el derecho a la alimentación, a una vivienda, a la salud, la educación, el vestido, así como la recreación y el acceso a la cultura. La manera en que se realiza el trabajo determina la realización plena o no de las personas en cuestión de su dignidad.

Pero, el trabajo te sitúa diferentes circunstancias dependiendo si se tiene o no el poder en el juego, factor que se ha buscado conseguir a lo largo de la humanidad, generándose muchos de los problemas actuales de la sociedad como la violencia, la discriminación, la desigualdad y por lo tanto, la inequidad, consecuencias que recaen en los grupos vulnerables que difieren en educación, posición social, sexo, religión, orientaciones sexuales, entre otros. Estas poblaciones divididas y confrontadas por la violencia necesitan procesos

de prevención y educación para lograr el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Hoy en día en México millones de personas viven situaciones laborales denigrantes, consecuencia de la violación a sus derechos laborales o peor aún sufren el desempleo que ya es común entre las personas económicamente activas, condición que obliga a las personas que sí tienen trabajo aceptar condiciones de discriminación laboral, malos tratos, trabajos temporales, sin prestaciones, o salarios por debajo de lo justo por sus actividades.

La aprobación de la controvertida reforma laboral en noviembre de 2012, vigente a partir del 1 de diciembre de ese mismo año, da pie a la conformación de nuevas relaciones laborales, que se tendrán que adecuar a los nuevos mecanismos en el ámbito laboral, como los llamados *outsourcing*, que cambian las formas de contratación, carece de contratos colectivos, adecuada a la condición global que nos aqueja actualmente, quizás un elemento que justifica el abuso de poder de los y las empleadoras.

La reforma se da en un contexto donde la mayoría de la población tiene un trabajo informal, derivado de las pocas oportunidades laborales, lo que orilla a las mujeres que no encuentran cabida en las empresas formales, dedicarse al comercio, empleos de medio tiempo, actividades en restaurantes, hoteles, limpieza, que generalmente son empleos que no están regulados legalmente. Lo que hace suponer que si bien no es imposible sí es muy complicado la realización de sus derechos laborales como la formación de sindicatos, estabilidad laboral, en fin, un trabajo digno, que les permita cumplir sus

necesidades básicas como el alimento, la vivienda, la educación, así como, la recreación y la cultura, entre otros.

"En el segundo mes de vigencia de la reforma laboral, la pérdida neta de empleos en el sector formal de la economía mexicana fue de 143 mil 714, a pesar de que en enero de 2013, 44 mil 169 trabajadores adicionales a los registrados en diciembre pasado fueron inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), indican fuentes oficiales de seguimiento basadas en los registros administrativos del organismo. Según esto, el universo laboral inscrito en el IMSS se redujo de 16 millones 294 mil 936 trabajadores al término de noviembre de 2012, a 16 millones 106 mil 212 al finalizar enero de 2013."⁹

En conclusión con esta reforma laboral el Estado mexicano deja al desamparo los derechos del trabajador, no debe olvidarse que la violencia económica genera exclusión, es importante considerar el valor del trabajo digno y su impacto en el proyecto de vida del trabajador. Es necesario integrar estrategias de defensa de derechos humanos laborales para poder superar los nuevos retos institucionales y sociales que sugieren el nuevo contexto laboral.

⁹ Antonio, Juan, "En enero, 258 mil mexicanos pasaron a la desocupación total", *La Jornada*, 25 de febrero de 2013. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2013/02/25/economia/027n1eco> Consultado el 20 de diciembre de 2014.

CAPÍTULO 3

DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE GÉNERO Y TRANSGRESIÓN DE DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES DE LA DELEGACIÓN IZTAPALAPA EN EL DISTRITO FEDERAL

Actualmente, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral es imparable, dependen cada vez menos económicamente de los hombres, tomando en cuenta que se han vuelto más comunes los hogares monoparentales dirigidos por una mujer que es la encargada de los gastos del hogar y los hijos.

La mayoría de personas usan el empleo como su único medio de generar dinero, entonces, el trabajo se convierte en la principal fuente de ingresos; es tan valioso, que es considerado un derecho humano, por lo tanto, el no tenerlo representa un riesgo en la calidad de vida de las personas. De ahí la importancia de poder elegirlo libremente, contar con buenas condiciones en el lugar de trabajo, decidir libremente del destino de los ingresos generados, del tiempo libre de los trabajadores, de los periodos vacacionales.

Si bien es cierto, que la obtención de un trabajo depende de las capacidades del solicitante, como de la oferta de dichos empleos; existen otros factores que intervienen a la hora de solicitar un empleo; por ejemplo: la discriminación, lo que genera relaciones laborales injustas,

Sumado a lo anterior las condiciones laborales pueden agravarse si no se cuenta con un contrato laboral o si se trabaja en la informalidad donde la garantía de dichos derechos es casi nula, impidiéndoles obtener prestaciones laborales como: seguro médico, vacaciones, seguro de desempleo, acceso a un sistema de retiro, entre otras cosas.

Un sector importante de la población que resiente la discriminación laboral, son las mujeres, ejemplo de ello son las mujeres trabajadoras de las maquilas en la parte norte del país. Aunque claro está que las mujeres no se han limitado sólo a ser víctimas, más bien han luchado y se han revelado a lo impuesto como sus actividades naturales, pero en el camino han tenido que soportar discriminación en varios ámbitos de su vida, siguen siendo agredidas física, verbal, emocional, sexual y económicamente, soportan insultos y palabras que las descalifican, se sesgan sus derechos sexuales al prohibirle abortar o condicionarle el trabajo por la maternidad, sus derechos laborales son negados al no recibir el mismo puesto ni salario que los hombres con capacidades similares, por eso es justo pensar que si las sociedades reproducen esta discriminación por medio de su cultura y costumbres, están ideas también pueden ser cambiadas o modificadas a través de una mayor educación.

3.1.-Legislación contra la discriminación en México

Es más fácil desintegrar un átomo que un prejuicio
Albert Einstein

Como ya se ha expuesto, en México como otros países se han implementado políticas para prevenir la discriminación en diversos ámbitos, en nuestro país destacan la *Ley para prevenir y erradicar la discriminación en el Distrito Federal*, la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación* y, por supuesto, la *Ley Federal del Trabajo* que es el eje de este análisis. Por su parte, varios organismos también

han contribuido con recomendaciones, creando comisiones, tratados leyes para que estén respaldadas y vigiladas para su correcta aplicación.

Según el CONAPRED “La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en algún momento la hemos causado o recibido. Hay grupos humanos que son víctimas de la discriminación todos los días por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, la edad, la discapacidad, la condición social o económica, la condición de salud, el embarazo, la lengua, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil y otras diferencias pueden ser motivo de distinción, exclusión o restricción de derechos. (CONAPRED).

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, entiende por discriminación cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo” (artículo 1, párrafo III).

Sin embargo, no siempre un trato diferenciado es discriminatorio, por ejemplo: cuando se respetan los derechos laborales de las mujeres en la maternidad se está dando un trato diferenciado respecto de los hombres; sin embargo, eso no significa que se esté discriminando a ninguna de las dos partes. “Por eso, las políticas que buscando proteger la “diferencia” la consolidan o las que sólo aspiran a lograr la igualdad han sido ampliamente rebasadas por la postura que plantea la igualdad con reconocimiento de la diferencia”. (Lamas, 2012:54). Esto en busca de una equidad de oportunidades reconociendo que existen diferencias entre mujeres y hombres.

Generalmente, a las personas que se les niega un trato igualitario en el trabajo, suelen ser también discriminadas en otras esferas, como por ejemplo: el hogar, además de que los individuos que presentan discriminación al momento del contrato, seguirán recibéndola durante el desempeño de sus laborales, en caso de ser contratados; sin embargo, la discriminación no es sólo un acto aislado que realiza el entrevistador, es más bien, un conjunto de prejuicios y estereotipos ya establecidos en nuestra sociedad.

El este marco normativo y políticas públicas que protegen los derechos humanos en el Estado mexicano toman como prioridad la erradicación de la violencia contra las mujeres, tomando en cuenta los diferentes niveles de gobierno tanto federal, estatal y municipal.

Pero, no se trata entonces, de legislar para igualar condiciones, se trata de hacer valer el derecho de las mujeres a la diferencia con acciones afirmativas enfocadas en su bienestar, sin la necesidad de que un grupo o género se imponga ni se subordine a otro; en cambio, reconocer la diferencia

permite que varios grupos diferentes convivan en un plano de igualdad. Si bien es cierto que en un principio cuando se intentaba abolir las desigualdades económicas y las diferencias entre las clases sociales se tuvo que recurrir al lema de igualdad entre los individuos, esto significó que se dejara de lado el reconocimiento del derecho a la diferencia, impidiendo reconocerlas para poder recompensarlas.

Conseguir la igualdad jurídica resulta más complejo para los Estados, que sólo firmar pactos o declaraciones como la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, donde su premisa es la igualdad de derechos pero no de oportunidades.

“Por este motivo, el análisis que se haga para elaborar políticas públicas de crecimiento e igualdad debe poner especial atención en los aspectos que puedan reforzar la noción de un proceso de cambio estructural con igualdad, específicamente con igualdad de género, abriendo oportunidades a hombres y mujeres. Las políticas económicas, tecnológicas y sociales tendientes al cambio estructural pueden fomentar la igualdad de género o ser neutrales con respecto a ella y permitir la persistencia de las desigualdades. De este modo, cobra especial valor la atención que se ponga en todas las etapas de la política productiva, desde el diseño, la implementación y el posterior seguimiento y evaluación, con la permanente medición de sus efectos en la vida de mujeres y hombres” (CEPAL; 2013: 18)

Por ejemplo: un factor de la desigualdad salarial de las mujeres es la experiencia laboral que esta disminuida frente a los hombres, producto tal vez por el menor tiempo que emplean las mujeres a su preparación académica como especialización profesional, o bien, a la falta de dedicación de tiempo al empleo, no por falta de interés, sino porque su tiempo está dividido en múltiples

obligaciones como trabajos domésticos, empleo, actividades escolares, familia, las llamadas dobles, triples jornadas laborales.

“Obviamente, las mujeres menos escolarizadas presentan una menor tasa de participación, la mayoría de ellas, desde 60% hasta 80%, forman parte de la PEI¹⁰, lo que revela que en el mundo laboral la baja escolaridad es una fuerte limitante; a esto se suman las restricciones familiares, y muy seguramente, su participación en actividades económicas muy marginales que no detectan las diferentes encuestas” (Chávez, 2010: 87).

La inscripción de las mujeres a la educación no fue tan simple, tuvieron que atravesar diversas luchas, el país también se ha transformado y se ha vuelto más incluyente y democrático.

Es verdad, como nunca, que la sociedad mexicana tiene una percepción positiva de los valores democráticos como no había existido en las décadas previas y, sin embargo, es cierto, también, que esa misma sociedad tiene una profunda desconfianza y desilusión en las instituciones del Estado mexicano; es decir, en cómo se cristaliza la democracia en actos de gobierno. Hay que ver, tan sólo, la valoración nada positiva que tienen diversos servidores públicos entre la población. Este hecho, por sí mismo, es uno de los retos fundamentales en la construcción de la gobernabilidad democrática en México y en buena parte de los países del mundo.

Los problemas de gobernabilidad parecen tener su origen en la ausencia de confiabilidad y la desilusión ciudadana, a propósito del funcionamiento institucional. Lo que ha sucedido en México en los años recientes, en los

¹⁰ Población Económicamente Inactiva

tiempos de la alternancia partidaria, mucho tiene que ver seguramente con este fenómeno de diversas sociedades del mundo, pero agravado por instituciones no reformadas y, consecuentemente, incapaces de atender las demandas sociales y los conflictos políticos. Es tarea de todos los actores del Estado buscar mejores condiciones de vida para las y los habitantes de esta ciudad capital.

“Una revolución como la de la mujer no podía llevarse a cabo con el puro voluntarismo de las primeras mujeres conscientes de su condición sumisa. Sus reivindicaciones fueron el disparadero que marcó un camino político al que se apuntaron primero los progresistas y luego todos. El soporte estatal era imprescindible para empezar a ganar una batalla a la que aún le queda muchos frentes. (Camps, 2003: 43)

Es cierto que para que el feminismo como movimiento socio-político fuera una realidad tuvo que ser apoyado no sólo por mujeres, sino también por hombres comprometidos y algunos agentes del Estado que veían la desigualdad como un hecho inherente a nuestra persona.

Otra ley importante para garantizar el trato igualitario entre mujeres y hombres es la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* que ha propuesto la eliminación de estereotipos a través de su artículo 42 que dice que “las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones para evitarlos:

I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género; II. Desarrollar actividades de concientización sobre

la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres; (Fracción reformada DOF 14-11-2013)

III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas; (Fracción reformada DOF 14-11-2013)

IV. Promover la utilización de un lenguaje con perspectiva de género en la totalidad de las relaciones sociales, y (Fracción adicionada DOF 14-11-2013)

V. Velar por que los medios de comunicación transmitan una imagen igualitaria plural y no estereotipada de mujeres y hombres en la sociedad, promuevan el conocimiento y la difusión del principio de igualdad entre mujeres y hombres y eviten la utilización sexista del lenguaje (2006)

El Distrito Federal por su parte tiene la *Ley de Igualdad Sustantiva entre Hombres y Mujeres en el Distrito Federal*, cuyo principal objetivo queda plasmado en los siguientes artículos: “artículo 20.- Los objetivos y acciones de esta ley estarán encaminados a garantizar el derecho a la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y artículo 21.- Los entes públicos están obligados a garantizar el derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo a lo establecido en el artículo cuando constitucional.” (2013)

3.2- La discriminación por razón de género hacia las mujeres

Las mujeres constituyen la mitad de la población mundial y, un poco más del 50 por ciento en México. A pesar de este hecho, las mujeres siguen teniendo pocas posibilidades de tomar decisiones en los ámbitos político, social y económico, más grave aún, la mayoría de las decisiones acerca de su salud,

su cuerpo o sus intereses son tomadas por los hombres, por lo tanto este grupo sufre una discriminación de género. “En consecuencia, las mujeres hoy en día, todavía encuentran serios obstáculos para ejercer plenamente sus derechos, en condiciones de equidad y libres de discriminación en todos los espacios y ámbitos de la vida” (Consejo para Prevenir la Discriminación)

Las diferentes luchas por el reconocimiento de sus derechos humanos explicados en el capítulo anterior pretenden terminar con esa discriminación, para que de manera individual o colectiva, hagan valer los derechos que son propios y están previstos en la ley.

Según *la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer* de la ONU, entiende por discriminación contra las mujeres “toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera” (Artículo 1).

Cada vez que se imposibilita a las mujeres de sus derechos, prohibiéndoles trabajar, acosándolas, en fin poniéndolas en desventaja frente a los hombres, se aleja la posibilidad de una sociedad equitativa en México. La discriminación no es una característica del ser humano, más bien se aprende a discriminar a largo del tiempo, escuchando y repitiendo palabras despectivas, acciones o burlas para destacarse de lo que se cree inferior o diferente; sin embargo, esto pretende que también se pueda llegar a aprender a respetar los

derechos de los demás, incluyendo los derechos de las mujeres, educando y capacitando no sólo al agresor, sino también a la víctima, considerando a hombres y mujeres con las mismas capacidades, fomentando la autonomía de las mujeres. Dicha discriminación se puede dar en el ámbito privado y en el público. “La discriminación contra la mujer, por cuanto niega o limita su igualdad de derechos con el hombre, es fundamentalmente injusta y constituye una ofensa a la dignidad humana”. (Artículo 1 de la *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*)

El derecho al trabajo es uno de los más normados, reconocidos y violados, pues condena al desempleo, la pobreza y la discriminación y afirma que el trabajo no es una mercancía. Desde 1919, como parte del *Tratado de Versalles* que puso fin a la Primera Guerra Mundial, se forma la Oficina Internacional del Trabajo, la cual constituye una verdadera declaración de los derechos del trabajador (todavía no de la trabajadora, que después de la guerra fue devuelta a su casa, perdiendo todos los derechos y garantías al y en el trabajo, adquiridos durante el conflicto). Posteriormente fue complementada por la Declaración de Filadelfia, de 1944, en la que se reconoce la plena igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo y la remuneración. En 1948 pasa a formar parte de la ONU, con el nombre de Organización Internacional del Trabajo (OIT). (Gargallo, 2000:70).

El trabajo es uno de los lugares donde lamentablemente es muy recurrente la discriminación de género por eso el Convenio número 111 de la OIT indica que el término ‘discriminación’ comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto

anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. (OIT; 1958) Laboralmente hablando las mujeres además de incorporarse tarde al ámbito laboral, quedaron encasilladas en ciertos tipos de trabajos, que son consideradas una extensión de los quehaceres del hogar, sin embargo el empoderamiento de las mujeres no se limita a lo económico, se necesita la igualdad y equidad en todas las estructuras sociales, por ejemplo con mejor educación se podrá conseguir mejores empleos.

Como lo dice el INMUJERES en su Sistema de Indicadores de género: “Los grupos de ocupación con más presencia femenina son los de “trabajadores en la educación” y “trabajadores(as) en servicios personales”, 62.6% y 64.4% respectivamente; en cambio en los grupos de “conductores(as) y ayudantes de conductores(as) de maquinaria móvil y medios de transporte” y de “trabajadores(as) en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas” la presencia femenina es casi nula o muy baja (0.8 y 7.7 por ciento del total de mujeres en cada grupo respectivamente).” (2011).

La “feminización del trabajo” es una consecuencia de los roles en el hogar, aunque también de las escuelas, al dividir ciertas áreas como propias de los hombres como la ingeniería y las nuevas tecnologías. Además de que el

trabajo también está determinado por el estado civil, la escolaridad, el número de hijos que tienen y si son las jefas de familia.

“Las más diversas sociedades han creado grupos sociales distintos en función al acceso al trabajo y lo han explicado, con mayor o menor éxito, como divisiones naturales del trabajo, inmutables, racionales, justas, etc. Desde luego, las ideologías de mayor éxito, por creíbles, son aquellas que explican la diferenciación social como desprendimiento de circunstancias biológicas constatables, fehacientes, Así las ideologías sexistas y racistas han sido las más duraderas y eficientes –combinadas con otras-, para reproducir órdenes sociales, y conceptualizadas como naturales. (Lagarde; 2011: 119). Es decir no es exclusivo de la sociedad mexicana ni tampoco es un problema que sólo afecte a las mujeres, pero éstas están entre las más perjudicadas cuando se trata de explicar la diferencia entre hombres y mujeres en las actividades laborales como hechos naturales (biología).

“El acceso de las mujeres al mercado del trabajo no se ha dado, en condiciones similares a las de los hombres, sino dentro de formas de subordinación y desigualdad de diferentes tipos. La incorporación de éstas al trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, no les acarrea mayor igualdad ni mayores derechos, ya que muchas de las que acceden al mercado del trabajo ingresan a sectores informales, apenas regulados, con magras remuneraciones y condiciones laborales precarias; además, con su entrada al mercado laboral la mujer no se libera de las tareas domésticas, y esto se traduce en una carga excesiva de trabajo.” (Savage: 72; 2010)

Lo que nos muestra que en la actualidad el trabajo ha permitido a las mujeres un desarrollo profesional, pero también aceptan condiciones laborales desfavorables porque el desempleo o empleo informal, se ha convertido en un problema mundial, sumado a la condición de género el problema se agrava.

“Dos de cada diez personas consideran que el principal problema de las mujeres es la falta de empleo, seguido por los problemas relacionados con la inseguridad, abuso, acoso, maltrato y violencia, y la discriminación. Con porcentajes muy bajos aparecen los problemas relacionados con la salud.”

(ENADIS: 70, 2010).

En pleno siglo XXI y después de tantos intentos por cambiar el sistema laboral desfavorable en México, sería fácil pensar que se ha reformulado para el beneficio de los trabajadores, aunque esto no es del todo cierto, claro que se han tenido muchos avances para que las mujeres se incorporen al trabajo; sin embargo, no se ha tenido los resultados esperados, porque las mujeres seguimos estando en una condición desfavorable frente a los hombres. Las mujeres no sólo son responsables de su vida, sino también la de los hijos, los adultos mayores a su cargo, en sí de la familia que es la base de la sociedad.

Tal vez la solución real no sea la búsqueda de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el ámbito público, sino mejorar su relación en el ámbito privado, las mujeres seguimos siendo presas de los prejuicios culturales en contra de la condición biológica, este denominado techo de cristal que no deja que se alcancen puestos directivos que se puede romper a través de la educación, la preparación y la autonomía financiera.

Es necesario garantizar la independencia financiera de las mujeres a través de acciones afirmativas sólidas, resaltar las diferencias positivas hacia las mujeres en el trabajo como los permisos en la maternidad, porque no sólo hay que fracturar el techo de cristal es necesario romper los cimientos establecidos por la sociedad, como los tradicionales roles de género.

Sin embargo, las acciones paralelas por parte del gobierno son necesarias, como tener un marco jurídico adecuado, que las políticas públicas tengan un enfoque de género, pero sobre todo debe existir una educación formal e informal para la deconstrucción de la figura patriarcal y ser considerados todos con los mismos derechos, ya que existe una desvalorización de las mujeres creada por las mismas mujeres que piensan que no son merecedoras de puestos ni sueldos mejores que el de los hombres. Por eso la desigualdad salarial es tan perjudicial, porque el salario permite diferenciar entre un grupo social y otro, entre un género y otro.

Probablemente esta desvalorización de las mujeres sea la responsable de la sub representación en las relaciones laborales y su falta de reconocimiento, la falta de guarderías y la doble jornada; son un problema, que no afecta a los hombres, pero sí a la calidad de vida de las mujeres; con la llegada de las nuevas tecnologías los despidos masivos afectaron más a este grupo, además de que éstas tienen menor disponibilidad de horario. Es innegable la creciente feminización de la pobreza donde entre otros factores el empleo es una de sus causas, sin embargo no es un hecho aislado, viene acompañado de discriminación social, familiar y educativa.

Sin dejar de mencionar que el aumento del trabajo femenino formal se da en gran medida en las mujeres de clase media con condiciones educativas mejores y por lo tanto mejores condiciones laborales donde pueden desarrollarse personalmente; sin embargo, las mujeres que aceptan condiciones desfavorables son en muchos casos el único ingreso familiar o bien el ingreso económico de otros miembros de la familia no son suficientes para cumplir todas las necesidades.

Desde sus inicios, la discriminación ha intentado ser justificada, ciertos empleos son negados a las mujeres por la protección a su condición biológica, así justificaba Aristóteles la discriminación hacia las mujeres por carecer éstas de razón; sin embargo, es la razón misma la que las considera en nuestros tiempos distinciones injustificadas. No es casual que la discriminación se dé en una sociedad llena de prejuicios y desinformación. De ahí la importancia de recibir una educación laica, de calidad, racional, alejada de las pasiones o predisposiciones que pueda tener el educador o educadora.

La verdadera emancipación de las mujeres se puede dar sólo con la independencia económica, ya lo decía Simone de Beauvoir “si la mujer ha franqueado en gran medida la distancia que la separaba del varón, ha sido gracias al trabajo; el trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta. En cuanto deja de ser un parásito, el sistema basado en su dependencia se desmorona; entre ella y el universo ya no es necesario un mediador masculino”. (Beauvoir, 2005: 851)

Sin embargo, las mujeres económicamente independientes, no están en las mismas condiciones sociales que los hombres, siguen subordinadas, luchan

por incluirse en un ámbito laboral creado por los hombres y para los hombres, pero sin dejar de lado los deberes que la sociedad le exige, sin poder pertenecer a ningún grupo. Es decir, el rechazar actitudes femeninas no le hace adoptar a una persona actitudes masculinas, además de que esto sigue reforzando la idea de que las mujeres están predispuestas biológicamente.

Uno de los medios más comunes para discriminar es el lenguaje, a través de él se aprende cómo es el entorno, cuando crecemos o nos incorporamos a una sociedad entablamos relaciones en donde es necesario utilizarlo, entonces, el lenguaje regula el comportamiento y el pensamiento de las personas, a través de él es posible saber la educación, la cultura, y en algunos casos hasta el nivel socioeconómico de las personas, lo que permite que los individuos desvaloricen o sean desvalorizados, según su concepto de cultura.

Por lo tanto, si el lenguaje es un hecho cultural, se puede transformar cuando se modifica la conducta. Generalmente las mujeres son discriminadas de esta manera al realizarse bromas o chistes sexistas acerca de ellas, cuando reciben insultos o frases lascivas, que también expresan esa desigualdad en nuestros días. Para revertir esta situación son necesarios cambios en la manera de nombrar a las mujeres; puesto que el lenguaje se renueva constantemente, esto sí es posible. El menosprecio hacia las mujeres se manifiesta en expresar palabras que adquieren un significado distinto si se refieren en masculino o en femenino, donde la carga negativa se da hacia las mujeres. Por ejemplo, cuando se hace alusión a la derrota de los hombres comparándolos con las mujeres, se dicen frases como: *no llores pareces mujer, niña el que pierda*, también las palabras cobran significados diferentes entre los

hombres y las mujeres: mujeres ambiciosas son mujeres interesadas pero hombres ambiciosos son hombres decididos. Estos ejemplos son, entre otras tantas, frases de descalificación, porque en nuestra cultura lo masculino es lo céntrico, y lo femenino, gira a su alrededor.

Es importante también no masculinizar a los grupos, profesiones, artículos, sustantivos, adjetivos en masculino. Por ejemplo, en grupo de estudiantes los nombramos “alumnos” aun cuando la mayoría del grupo sean mujeres, lo mismo pasa con las profesiones, médica o pilota no son adjetivos que se usen comúnmente, el intentar redimir los sesgos del lenguaje podría favorecer para poder fomentar la no discriminación hacia las mujeres. Lo que podemos hacer es utilizar palabras neutrales para no generalizar; en lugar de nombrar los jefes o los niños, decir la jefatura o la niñez, porque ya bien lo decía George Steiner “lo que no se nombra no existe”.

En la lucha contra la no discriminación, la libertad de expresión puede ser justificante para el discurso del odio, por ello, es fundamental que la sociedad en su conjunto debata sobre las sanciones que deben aplicarse a quienes utilizan el lenguaje o los medios de comunicación para fomentar la discriminación a grupos en situación de vulnerabilidad, queda claro que los mensajes emitidos en televisión y radio son escuchados por una gran parte de la sociedad, por ello, las restricciones en su lenguaje o expresiones son fundamentales en esta lucha contra la discriminación.

Es importante hacer un uso correcto de las palabras, ya que esto, nos ayudará a evitar la confusión del mensaje, el cual puede crear un efecto contrario al que intentamos transmitir. En este caso, se puede dar un

incremento en la discriminación hacia las mujeres. La detección y prevención de la violencia sólo será posible si la ciudadanía cuenta con las herramientas para reconocer los derechos humanos de las mujeres, si los ciudadanos hombres o mujeres no logran detectar un acto violento en su comunidad será imposible erradicarlo. Por lo tanto, es trabajo de todos aquellos que están implicados en la formación de niñas y niños potenciar la aceptación y aprobación de la igualdad de las niñas y mujeres en la familia, escuela, trabajo, Iglesia, y demás lugares públicos y privados donde se desarrollan las mujeres.

3.3.- Otras transgresiones a los derechos laborales de las mujeres

Un fenómeno que ha surgido en las relaciones laborales actuales es el llamado *mobbing*, conocido como el acoso colectivo por parte de un grupo de trabajadores contra una persona, puede ejercerse de un jefe a un subordinado o entre iguales, conlleva abusos, humillaciones, amenazas en el lugar de trabajo o en situaciones ligadas a él. Si bien, puede atacar a cualquier persona son más vulnerables las mujeres, indígenas, homosexuales, discapacitados o cualquiera que tenga un rasgo distinto al que discrimina, como por ejemplo: menor grado cultural.

El *mobbing* se puede utilizar como una estrategia para obligar a renunciar a una persona, estas formas de acoso laboral comienza cuando el atacado es víctima de discriminación en la comunicación, le hacen gestos, se niega el saludo, se hacen bromas pesadas, críticas constantes, se ponen apodos, se boicotea la función laboral exigiéndole trabajo excesivo, demandas

excesivas, negación de permisos, vacaciones o se escatima en las materias primas que necesita el empleado para hacer bien su función, todo esto con la finalidad de que el acosador pueda evidenciar las deficiencias del trabajador.

“No todas las situaciones tensas entre los trabajadores y responsables jerárquicos deben atribuirse sin más a la existencia de *mobbing* la diferencia radica en la intensidad y repetición sistemática de la agresión y en la ilegitimidad ética que se percibe de inmediato en un acto que se dirige a la destrucción psicológica de la persona.” (Piñuel; 2001:56)

Los efectos en la persona acosada pueden ir desde estar siempre en un estado de alerta o vigilancia por temor a ser de nuevo criticado, tener una tensión que le provoque insomnio, dolor de cabeza, hasta el grado en que el trabajo invada las decisiones en su vida diaria y tenga como consecuencia una pérdida de armonía en el trabajo y que la productividad sea baja.

Para prevenir el acoso laboral es necesario modificar el ambiente laboral autoritario o inequitativo, sensibilizar a los trabajadores sobre las consecuencias de esas prácticas, creando una política de cero tolerancias al acoso. Pero también es una tarea en conjunto con la familia y la sociedad para invertir los papeles, por ejemplo “los maridos cuyas mujeres están empleadas de tiempo completo realizan más trabajo en sus hogares que los esposos de las amas de casa de tiempo completo o son empleadas a tiempo parcial. Las mujeres que laboran fuera de su hogar dedican al trabajo doméstico menos horas que las que se dedican exclusivamente a las tareas del hogar. (Rendón, 2008: 93)

La edad también suele ser un denominador para que las mujeres sufran una doble discriminación, cuando son muy jóvenes se les contrata en circunstancias generalmente desfavorables, porque están dispuestas a aceptar jornadas extensas con horarios amplios porque no tienen la responsabilidad de cuidado de otros, además de tener ganas de aprender y adquirir experiencia sus sueldos tampoco suelen ser altos pero si son suficiente para mantenerse y ayudar un poco a los gastos de la casa; pero esta situación no cambia demasiado con las personas adultas que también están dispuestas a soportar condiciones negativas en su lugar de trabajo, porque la mayoría de empresas no contrata a mujeres adultas, mucho menos si tienen hijos o son divorciadas porque provocan la idea de que generaran pérdidas al empleador cuando tenga que permitir la salida de estas por cuestiones familiares. Sin olvidar que un problema que no suele afectar de igual manera a los hombres que a las mujeres es la apariencia física, que en muchos de los casos es determinante al momento de solicitar un empleo, sin importar las actividades que se pretendan realizar tengan mucho que ver con la *buena presentación* porque no es razonable, es una exigencia injusta para las mujeres tener que depender de una imagen que puede llegar inclusive a enfermarlas, imagen basada en la cultura occidental que proyecta una idea exagerada del cuerpo femenino que rara vez encaja con los cuerpos naturales de la mayoría de mujeres.

Otro grave problema es el denominado techo de cristal que se denomina como “una superficie invisible en la carrera laboral de la mujer, difícil de traspasar, que le impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a la mujer semejante limitación, sino que está

construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar”. (Burin; 1996:68).

Para eliminar los estereotipos mencionados, es necesario generar una política de igualdad de género, eliminar por completo la idea de que existen espacios diferentes para hombres y mujeres dejando a estas últimas al ámbito privado, limitándolas en actividades como la maternidad y la procreación, reforzando las diferencias de género como “naturales”, sin reconocer que estas diferencias son consecuencia de la cultura y la historia de cada región, provocando que la mitad de la población actual en México quede en una situación de vulnerabilidad. Porque el poder en nuestra sociedad patriarcal a veces conduce con mayor contundencia a la violencia como mecanismo de afirmación.

Algunas violaciones a los derechos laborales se muestran no sólo en la manifestación directa de violencia ejercida del patrón hacia el trabajador, sino también ignorando sus derechos laborales como el otorgamiento de prestaciones o seguro social, el gobierno ha querido revertir este último problema con la creación del Seguro Popular que atiende a las personas que no cuentan con algún servicio público pero tampoco tienen los recursos necesarios para pagar servicios de salud, que también benefician a las personas que tienen un empleo informal.

Una modificación importante son las reformas a la ley del IMSS y del ISSSTE hechas en 1997 y 2007 respectivamente, donde ahora son las AFORES las que administran el dinero de los trabajadores y pueden invertir el

dinero de los trabajadores en la Bolsa de Valores o prestarle al gobierno federal; sin embargo, el riesgo de las inversiones lo asumen los empleados.

Estas y otras transformaciones llegan en un contexto donde el núcleo ideológico es la globalización, se aceptan modelos sociales y por supuesto laborales de otros países, con las nuevas tecnologías, la apertura de fronteras como el Tratado de Libre Comercio, tendemos a adoptar medidas económicas similares, por ejemplo: la presencia de empresas *outsourcing* en México.

Los procesos de globalización económica, las reformas estructurales, y su impacto en el trabajo, afectan sobre todo a las mujeres, este nuevo enfoque económico va perdiendo la esencia humana, mercantilizando a las personas, con el uso de nuevas maquinarias que agilizan la realización del trabajo exige que los y las empleadas sean más calificados pero debido a la alta demanda están dispuestos a recibir sueldos bajos, esto sin mencionar los problemas de subcontratación, así como la disminución del poder adquisitivo, porque el aumento a los salarios no es correspondiente al aumento anual de los costos de productos y servicios.

Debido a esta globalización financiera las economías están conectadas lo que permite la descentralización de la producción y da pie a nuevas formas de organización del trabajo, porque si antes la producción se tenía que hacer en una sola unidad empresarial en un mismo territorio nacional ahora se realiza en varias unidades con específicas tareas, muchas de las veces con subcontratación de bienes y servicios o subcontratación de mano de obra.

Pero el problema no radica en la subcontratación de productos a otras empresas, por ejemplo: cuando una empresa textilera dedicada a la fabricación

de pantalones de vestir, contrata a otra empresa para que la suministre de botones y cierres contribuye a la generación de empleos, en oposición, cuando la misma empresa contrata a otra empresa para que le proporcione mano de obra se pierden los derechos laborales porque la segunda empresa será la encargada de hacer el contrato con los empleados, pero estos trabajaran en un espacio ajeno a la empresa contratante, aparentemente sin un responsable de su condición laboral.

Dichas políticas económicas son impulsadas por organismos financieros internacionales, porque permiten la liberación financiera, permite la inversión extranjera directa, profundizan la apertura comercial, la flexibilización y precarización laboral, en consecuencia hay una pérdida de soberanía del estado.

“En el ámbito productivo la flexibilización puede ser considerada como la agregación de técnicas innovadoras en diversos ámbitos del sistema social y técnico que conforma una empresa. Algunas de estas técnicas inciden directamente en la fuerza de trabajo, pero el sentido general de esta innovación sistemática consiste en generar relaciones más integradas –flexibles- entre los diversos ámbitos de la empresa y entre ésta y su mundo externo”. (Carrillo; 2008: 130)

Las empresas buscan la manera de reducir costos sacrificando a la fuerza laboral para aumentar la producción en nombre de la competitividad. Existen dos tipos de flexibilización laboral; a la entrada y a la salida; la primera con contrataciones de duración limitada, pagos por obra específica, contratos de media jornada o relevo, con periodos de prueba y no es que no existieran

antes, sino que ahora se han convertido en la regla y no en la excepción de las contrataciones; la segunda flexibilización es la de salida permitiendo a los empleadores despidos sin necesidad, de parte del empleador, de demostrar una justificación, despidos sin indemnización o disminuyendo la cantidad de la misma. La flexibilización laboral al momento del contrato afecta a los jóvenes y a las mujeres y la flexibilización laboral al momento del despido afecta más a las personas adultas mayores.

El desmantelamiento de los derechos laborales y sociales viene acompañado de la sub ocupación, la informalidad laboral, el ataque a las organizaciones sindicales, la proliferación de empleos precarios con menor protección social, mayor inestabilidad y trabajos sin contratos.

Sin olvidar los derechos laborales de las mujeres que son simplemente ignorados por los gobiernos y por las empresas; como por ejemplo: la creación de más y mejores guarderías con horarios más amplios, correspondientes a los horarios laborales de las mujeres, espacios de lactancia dentro de las empresas, la creación de sindicatos que respondan a las necesidades de las mujeres, como horarios de entrada y de salida que no expongan su seguridad

Además, de que la creación de trabajos de medio tiempo suele ser una trampa a los derechos laborales de las mujeres, porque éstas siguen cubriendo los horarios de trabajo en el hogar, lo que las obliga, en cierta forma, a aceptar estos tipos de trabajo que difícilmente están bien remunerados ni mucho menos cuentan con prestaciones o la oportunidad de crear antigüedad en el trabajo que permita una jubilación digna.

Aún y con las desventajas que representa tener una doble jornada las mujeres que trabajan valoran mucho su trabajo, porque les ha permitido obtener un status representativo en la sociedad; que se valore y reconozca su esfuerzo; además de representar una independencia económica que le permite decidir el destino de sus ingresos, así como mejorar su calidad de vida y la de su familia.

3.4- Discriminación laboral en las empresas estudiadas

Este espacio corresponde al análisis de los resultados obtenidos de las encuestas realizadas a las mujeres que trabajan en empresas textiles. Es necesario precisar que dichas encuestas son representativas con base en el número total de trabajadoras en cada empresa; sin embargo, no representan al total de trabajadoras del Distrito Federal ni de ninguna otra entidad.

Cabe mencionar que los resultados son con base en la sinceridad y disposición de las encuestadas, en su opinión personal según sus conceptos de discriminación y derechos laborales.

Se estudiaron 3 empresas ubicadas en zonas marginadas de la delegación Iztapalapa, los nombres reales de las empresas no se mencionan como previo acuerdo de confidencialidad con las trabajadoras debido a la sensibilidad que podrían tener los resultados.

Las empresas están ubicadas en la demarcación de la delegación de Iztapalapa muy cercano con los límites del Estado de México, son zonas donde generalmente suelen escasear los servicios como: agua y luz, son casas que

se adaptaron para ser talleres, incluso uno de ellos es un taller familiar (Col. Juan Escutia), lo que hace suponer que no están reguladas puesto que ninguna cuenta con razón social.

En la primera empresa se elabora ropa interior para mujer, las trabajadoras se dedican a descargar las telas cuando llegan al inmueble, cortar la tela, coserla, decorarla, ponerle etiquetas, y embolsarlas por tallas para su venta. Estas tareas están seccionadas, pero si el trabajo es bastante las mujeres dedicadas a cortar también pueden coser o realizar otra actividad, lo mismo pasa con todo el personal, el sueldo es fijo y va aumentado de acuerdo con el tiempo que llevan, sin embargo oscila entre los 750 a 900 pesos semanales, trabajan de lunes a viernes, el horario es de 8:00 a 18:00 horas pero el horario puede extenderse dependiendo la cantidad de trabajo, aunque no se les pagan horas extras.

El promedio de tiempo trabajando es de un año, se encontró 1 trabajadora menor de edad con 17 años cumplidos al momento de realizar la encuesta, quien dijo haber entregado una autorización firmada por sus padres al momento de ser contratada, siendo 48 años la edad máxima de las entrevistadas. El 60% de las entrevistadas son solteras (este porcentaje incluye las mujeres que contestaron ser separadas, viudas o divorciadas). El 70% tiene al menos 1 hijo, siendo 3 el número de hijos en promedio que tienen, este dato nos indica que la mayoría de mujeres trabajadoras destina una parte considerable de su salario para satisfacer las necesidades de ella pero también de su familia, sin olvidar que las mujeres solteras también mencionaron que contribuían con los ingresos familiares.

La primera empresa está ubicada en la colonia Ampliación Santa Martha Acatitla, ahí se realizaron 12 entrevistas de un total de 20 posibles, se pudo notar que el espacio de trabajo era pequeño, ya que se adaptó la planta baja de una casa como taller, por lo tanto, el espacio es reducido entre una máquina y otra, por la misma razón cuentan con bancos y no con sillas lo que después de una jornada de más de 8 horas de trabajo es demasiado cansado para la espalda, existe muy poca iluminación sólo cuentan con un foco para todo el taller lo que al decir por las trabajadoras repercute negativamente en su visión. En el artículo 132 de la *Ley Federal de Trabajo* fracción XVI habla sobre proporcionar condiciones laborales idóneas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, condiciones que se contraponen con las acciones de esta empresa.

A pesar de llevar uniforme, éste no es proporcionado por la empresa. Se percibe un buen ambiente y confianza entre las trabajadoras, las cuales, aun cuando no tienen todas las prestaciones laborales de ley, no muestran descontento por eso, por lo contrario, el hecho de que la dueña de la empresa sea mujer les permite tener un vínculo “familiar” entre empleadora y trabajadoras, sienten empatía, por ejemplo no hacen valer el artículo 171 de la *Ley Federal del Trabajo* que habla sobre los servicios de guardería infantil, por el contrario se sienten agradecidas de poder llevar a sus hijos al lugar de trabajo cuando nadie puede cuidárselos, sin considerar los riesgos que representa al no haber las condiciones adecuadas para la estancia infantil.

Cabe resaltar que no existe una persona específica que se encargue de hacer la limpieza del lugar, sino que se van turnando entre ellas para hacerla, cosa que, generalmente, no sucede cuando todo el personal son hombres. No

cuentan con los materiales suficientes para trabajar ya que ellas tienen que llevar sus propias tijeras y cortadores e irlos reemplazando cuando ya no son útiles; sin darse cuenta algunas hacen otras actividades que no son especificadas cuando las contratan como descargar la mercancía, hacer pagos bancarios, limpieza, etcétera.

Solamente una trabajadora tuvo un accidente dentro de la empresa, la encargada respondió llevándola a un hospital privado, se le pagaron solo 3 días de 5 que estuvo incapacitada, además de la consulta y medicamentos, la afectada dijo haber quedado satisfecha con la respuesta de la empresa, mostró agradecimiento por la forma de reaccionar de la titular de la fábrica; sin embargo, este hecho no debería verse como un favor, sino como una responsabilidad jurídica, se debería otorgar el seguro social a las trabajadoras entre otras prestaciones.

Las empresas ubicadas en las colonias San Lorenzo y Juan Escutia no me permitieron el acceso pero, a decir de las trabajadoras, el espacio era amplio, ventilado y con iluminación, además de contar con menos personal. Se pudo notar ciertos roces e inconformidades con los empleadores como mayor carga de trabajo a las mujeres que a los hombres, autoritarismo y malos tratos. Esto es violatorio del artículo 56 de la *Ley Federal del Trabajo* que habla de las condiciones de trabajo igualatorias. Sin olvidar el artículo 22 de la *Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal* que garantiza la igualdad en la vida económica.

En la segunda empresa se realizaron 4 encuestas de 8 trabajadores donde 5 eran mujeres, esta empresa se dedica a hacer blusas para mujeres y

niñas, entre sus obligaciones esta cortar la tela, estamparla, coserla, coser etiquetas, además de que la encargada tiene que distribuir la ropa en los puntos de venta cada semana, esto dentro de su horario de trabajo, dependiendo del pedido se traslada en transporte público o en taxis que son pagados por la empresa. Generalmente entrega en locales de ropa cercanos a la fábrica.

Las trabajadoras tiene desde 21 hasta 27 años todas son solteras y solo una es madre tiene 2 hijos, el sueldo es por comisión, es decir, dependiendo del trabajo que realicen, pero en promedio ganan 800 pesos mensuales, trabajan de lunes a viernes de 9:00 a 18:00 horas y los sábados de 9:00 a 14:00 horas; sin embargo, si hay trabajo y alguna quiere quedarse para recibir mayor comisión puede hacerlo, pero no se le obliga, tienen 1 hora de comida diaria, los pagos son semanales al final de su jornada.

Por último la empresa que se encuentra en la col. Juan Escutia es una empresa familiar donde se realizaron 3 encuestas de 5 personas que trabajan en total, 2 son hombres, esta empresa se dedica a hacer uniformes escolares, las actividades que realizan son cortar la tela, crear los moldes para los uniformes, reforzar costuras, poner etiquetas, bordar los escudos a los suéteres y planchar las faldas al final para reforzar las tablas de las faldas. Es una empresa pequeña que surte principalmente a 2 secundarias cercanas por lo que la temporada vacacional es demandada para ellos, pero el resto del año continúa haciendo esos uniformes además de los uniformes de otras escuelas en menor medida.

Las edades van desde los 19 años hasta los 32, 2 de ellas tienen hijos y 2 es el número de hijos de cada trabajadora, las que son madres son casadas y la trabajadora soltera es la de menor edad, en promedio les pagan 150 diarios y el pago es diario al final de cada jornada, su horario es de lunes a viernes 7:00 a 17:00 horas, es en el mismo taller donde se vende la ropa por eso el horario se adecuó al horario de clases de las secundarias que además están cercas de este taller. El promedio de tiempo trabajando es de 5 años que es el tiempo que lleva funcionando el lugar a excepción de la trabajadora más joven que tiene 3 años trabajando ahí, es decir empezó a trabajar a los 17 años cuando termino el bachillerato.

La opinión de las familias es importante; sin embargo, ya no tiene tanto peso como antes, estas mujeres escuchan las opiniones (muchas veces en contra) de que trabajen o no; pero no se dejan persuadir por eso, ahora son capaces de decidir trabajar, porque están conscientes de que los beneficios que genera el trabajo va más allá del ingreso económico que puedan recibir, se trata de disponer en qué se gasta ese dinero, de poder adquirir productos sin autorización de alguien más, es la oportunidad de decidir, entre todo este trabajo representa la oportunidad de que estas mujeres sean responsables de sí mismas y el derecho a ser autónomas.

En ningún lugar de trabajo de los encuestados se ofrece el servicio de guardería a las empleadas por lo que estas tiene que pedir ayuda de familiares cercanos como la madre para el cuidado de sus hijos, aunque esto también supone en algunas discusiones conflictos por la educación de los hijos, llegando incluso a culpar a la madre por el fracaso escolar o social del niño.

La opinión de los familiares a veces es distinta de la de las amistades quienes están de acuerdo que las mujeres ya no sean solo amas de casa, sino que también puedan trabajar, sumado a que la mayoría tiene amigas en su mismo circulo laboral o en condiciones similares a las de ellas, por lo tanto no tiene dificultades para sobrellevar estas relaciones.

Un factor importante es la distancia entre el trabajo y el hogar además del costo total de transporte para trasladarse de un lugar a otro, por este motivo muchas mujeres acceden a tener trabajos con largas jornadas si el trabajo está cerca de su casa y en muchos casos las empleadas viven tan cerca que pueden irse caminando o utilizar transportes alternativos como la bicicleta.

Un problema del que poco se aborda en cuestión de las empresas textileras es que las mujeres que laboran ahí no cuentan con una capacitación para poder realizar sus actividades, inician desde puestos inferiores y son enseñadas por sus demás compañeras, sin saber el riesgo representa el hecho de no recibir una capacitación especializada, o bien, son contratadas sólo las que ya cuentan con experiencia y ello no represente un gasto adicional en capacitación a las empresas.

Del total de las 20 encuestadas en las 3 empresas sólo 2 considera haber sido testigo de actos discriminatorios por parte de sus superiores a sus compañeras de trabajo, estos hechos consistían en gritos y menosprecios para apresurar la realización de actividades. Sin embargo, es difícil creer que la discriminación se haya dado sólo en 2 casos, lo que supone la baja percepción de derechos laborales o la creencia de que la discriminación sólo es ejercida por el sexo opuesto.

El 90% coinciden que los principales derechos que deberían tener son horario de comida, uniforme, seguro, e incapacidades por enfermedad, dejando de lado otros derechos importantes como incapacidad por maternidad, guardería o derecho de sindicalización que nadie mencionó. Otro derecho importante es el seguro social, derecho del que ninguna trabajadora de estas empresas goza.

Concuerdan en que un sueldo determinado y pagado en las fechas establecidas es un derecho laboral con el que cuentan, tienen un espacio para comer aunque no es propiamente un comedor, más bien se adaptaron las instalaciones, en una de las empresas que no cuenta con este espacio se les permite a las empleadas salir a comer, todas cuentan con 1 hora de comida aunque no es fija depende de la cantidad de trabajo, cuentan con permisos para asistir a compromisos personales (como juntas escolares), las que llevan mayor tiempo laborando es decir el 30% de las trabajadoras, reciben aguinaldo y vacaciones pagadas sin embargo, este no aumente con el paso de los años laborados como está establecido en la ley. Reconocen un ambiente laboral agradable como un derecho para poder desarrollarse en la empresa.

Casi en su totalidad, el 95% coincide que su sueldo es justo, lo comparan con sueldos anteriores y gastos como transporte y comidas que en el empleo actual disminuyen, por grado académico están satisfechas con el sueldo salvo las que tienen preparatoria concluida que en general trabajan temporalmente en lo que logran obtener un empleo o preparación académica mayor.

Mayor iluminación seguida de mayor ventilación son las principales condiciones laborales que necesitarían mejorar en los talleres textiles según las trabajadoras, sin dejar de lado un ambiente respetuoso entre compañeras.

Para las mujeres solteras sin hijos es un poco más fácil sobre llevar la carga laboral puesto que el hogar no es su principal responsabilidad. Esto cambia cuando se trata de mujeres solteras o casadas con hijos los tiempos suelen ser escasos por lo que tienen que terminar sus actividades diarias muy tarde para poder disfrutar de sus días de descanso o en su defecto sacrificar esos días para cumplir satisfactoriamente con todas sus responsabilidades, algunas mujeres son auxiliadas por otras mujeres cercanas como madres o suegras y muy pocas comparten responsabilidad con su pareja para las tareas en el hogar.

Aunque en su totalidad respondieron que sí contaban con las herramientas necesarias, 60% son obligadas a llevar su propio cortador, tijeras y babero para realizar completas sus actividades.

En seguida se enlistan una serie de derechos laborales marcados en la *Ley Federal del Trabajo que son violados en dichas empresas:*

- Art. 20. Contrato de trabajo: Todas las entrevistadas negaron tener uno.
(Aunque es violatorio no les es indispensable a las trabajadoras)
- Art. 67. Horas Extras: Cuando existe una carga de trabajo que excede los límites de su horario son obligadas a trabajar horas extras sin remuneración alguna.

- Art. 69. Día de descanso: Todas las trabajadoras consultadas descansan al menos 1 día por semana; sin embargo este día no se los pagan puesto que sólo les pagan días laborados.
- Art. 74. Descanso de días obligatorios. Descansan los días establecidos como obligatorios en la ley pero son sin goce de sueldo.
- Art. 76. Vacaciones: Sólo el 40% dijo haber tenido vacaciones en el año anterior o si tienen menos de 1 año trabajando tener la certeza de recibir este beneficio este año como previo acuerdo.
- Art. 87. Aguinaldo: Sólo el 40% dijo haber recibido aguinaldo en el año anterior o si tienen menos de 1 año trabajando tener la certeza de recibirlo este año como previo acuerdo.
- Art. 132. Obligaciones de los Patrones. Entre otros se encuentran proporcionar a los trabajadores los materiales suficientes para poder cumplir satisfactoriamente con su trabajo, lo que se contrapone con el hecho de que estas mujeres tengan que llevar sus propias herramientas. Otra obligación destacable es contar con un botiquín de emergencia en caso de algún accidente, en los lugares visitados no se cuentan con ellos.
- Art. 153-A. Capacitación: Ninguna recibió ningún tipo de capacitación previa por parte del empleador.

Estas mujeres se ven a sí mismas como poseedoras de derechos laborales; sin embargo no son capaces de exigirlos al momento de conseguir un trabajo, además de que las reglas informales siguen teniendo peso en los espacios de trabajo, como por ejemplo: salidas dentro del horario de trabajo, permisos por cuestiones familiares o hasta tener un buen ambiente de trabajo, puede tener

más peso para ellas que el seguro social por decir alguno; además de que suelen dar más peso a unos derechos que a otros, sindicalizarse para obtener mejores condiciones laborales no figura como una opción viable.

Algunos factores que acentúan la discriminación laboral en son la edad, el estado socioeconómico y la apariencia, principalmente en las empresas estudiadas motivo porque algunas mujeres aceptan condiciones que creen les corresponden de acuerdo a su nivel de vida.

Al pertenecer a un grupo de trabajo estas mujeres se sienten identificadas, aceptadas en un espacio donde se valora y gratifica su esfuerzo, esto muchas veces permite que las relaciones laborales entre compañeras se conviertan en fuertes vínculos para sobrellevar problemas personales.

Para confrontar lo teórico que se explicó en los textos anteriores con lo práctico en las empresas estudiadas, hay que señalar que existen varios tipos de violencia que ejercen los empleadores en contra de sus subordinadas, los ejemplos se enlistan a continuación:

- **Violencia psicoemocional:** En una empresa se encontró que los patrones hacían comparaciones entre las trabajadoras que no tienen hijos con las que sí, por los permisos que suelen pedir las mujeres que tienen este compromiso.

Estas comparaciones también las escuchan por parte de sus familiares; sin embargo, no tienen mucho peso, lo que sí les afecta son los chantajes y condicionamientos que les ponen sus familiares pero, sobre todo, su pareja, para que ellas trabajen, y

contribuyan en los gastos de su casa o no descuidar *sus obligaciones* en el hogar o a sus hijos.

- **Violencia económica:** En una empresa de las que se estudiaron las mujeres ganan menos que los hombres por la realización de trabajo similar, con el pretexto de que los hombres ayudan con los trabajos denominados de mayor esfuerzo, sufren aunque no lo reconozcan una explotación laboral al no recibir buenas condiciones de trabajo, exigencia de trabajo en horas extras sin pago extra.
- **Violencia contra los derechos reproductivos:** a pesar de no pedirles un examen de gravidez se les pregunta si existe un embarazo, advirtiéndoles que en caso de que se embaracen tendrán que abandonar el trabajo.

Se les limita sus ingresos, se controla y restringe sus compras, por lo general esta limitante la condiciona la pareja.

Esta violencia laboral se manifiesta a través del abuso de poder por parte del empleador, consecuencia de la violencia de género ejercida en el sistema patriarcal; en nuestra cultura los varones asumen una idea proteccionista que repercute en una problemática interna entre la familia porque al trabajar las mujeres los hombres sienten amenazada su hombría y capacidad de sustento incluso pueden sentirse en competencia con sus parejas, esta situación ríspida conlleva a la expresión de un maltrato sistemático hacia las mujeres en sus diferentes formas.

Es oportuno mencionar algunos incidentes de *mobbing* como el hostigamiento que recibieron algunas empleadas al pedirles de manera

descortés y sin motivo aparente que realizaran mayor producción o les pidieron mejorar la calidad de sus productos incluso una empleada confesó creer que existía un complot en su contra para obligarla a renunciar ya que se había dado después de un problema familiar que tuvo que la obligó a ausentarse por un par de días. En este mismo espacio de trabajo se encontró una clara división de género, como por ejemplo: se les llegó a imponer tareas de limpieza exclusivamente a ellas, los hombres recibían 20% más del salario que recibían las empleadas por trabajo similar al de ellas; además recibían tratos diferenciados al momento de solicitar permisos donde los hombres se veían más beneficiados. Esto a pesar de las legislaciones actuales como la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* o la *Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación*, que no sólo promueven la prevención de la desigualdad sino que también intentan erradicarla.

Todavía existe una infravaloración del trabajo de las mujeres, esta percepción de que el trabajo de las mujeres es menos importante que el de los hombres, podría repercutir en problemas externos como la salud, al no considerar importante invertir en este sector de la población.

Aunque la mayoría de las mujeres están conscientes de que tienen derechos laborales, no son exigentes con ellos al momento de solicitar un empleo, esto es consecuencia de la poca disponibilidad de empleos, la crisis económica actual, sin dejar de lado que es un número considerable de mujeres las que son el sustento principal de sus familias, sea que son madres solteras o ganan mejor que sus parejas, por lo que, dejar de trabajar no suele ser la mejor opción.

CONCLUSIONES

El feminismo en sí, así como las convenciones, creación y reformulación de las leyes, creación de instituciones gubernamentales y no gubernamentales, pactos internacionales y nacionales y todos los logros antes mencionados representan un avance imparable ante el intento de opresión laboral, dichas luchas sociales, políticas y legales día a día se hacen más notables y con todas las batallas anteriores se hace más cercana la posibilidad de un cambio político, social y de pensamiento, que pueda contribuir a la equidad de género.

A pesar del impedimento del desarrollo de las mujeres en la sociedad que ya se había dado desde la Revolución Francesa, estas han buscado a través de sus luchas la merecida obtención de respeto, equidad, trato digno e igualitario, incluso a costa de su propia vida. Sin embargo, este sesgo cultural también ha afectado a los hombres cuya masculinidad construida a partir del patriarcado los ha privado del goce de placeres asignados a lo femenino limitando la expresión de sus emociones.

El resultado de este debate teórico es: que a pesar de la preocupación de las autoridades por igualar las posibilidades en la toma de decisiones de los hombres y las mujeres en las relaciones de trabajo, las reglas informales no permiten que se respeten las leyes gubernamentales en su totalidad, aunque, es bien sabido que el alcance de reformas como: la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* o la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* han sido resultado de la lucha de la sociedad por conseguir la igualdad de condiciones y oportunidades entre hombres y mujeres.

Consecuencia de dicha desigualdad, las mujeres se enfrentan a una discriminación laboral, tanto en salario, promoción de puestos, discriminación por estado de embarazo, etc. Aunque, no es fácil lograr la modificación de patrones culturales de los hombres y las mujeres en un breve tiempo, se debe de hacer un esfuerzo legal pero sobre todo cultural a la modificación de la conducta de los individuos, esta transformación no puede ser garantía de una eliminación de los prejuicios hasta ahora existentes, pero si será un paso adelante para los nuevos modelos que surgirán.

Comprender y aceptar la diferencia nos coloca en una necesidad de explorar y proponer alternativas de roles, para construir una sociedad más incluyente, dejando la sumisión de las mujeres como mecanismo de aceptación, este cambio de paradigma es cada vez más necesario para convencer a las sociedades conservadoras de que la subordinación y opresión de las mujeres impide el desarrollo de toda la comunidad. Si bien la liberación femenina se ha venido gestando desde principios del siglo XX, no se ha

consolidado del todo, quizás por la escasa autonomía de las mismas en los espacios públicos como el trabajo.

Pero la poca o nula especialización profesional no debe ser una limitante para el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres. La osadía de las mujeres por incorporarse a sectores tradicionalmente negados para ellas como la economía, ha permitido la visibilización de la discriminación que padecían, ganándose el repudio de algunos, pero también la admiración de otros.

Transitar del machismo a una sociedad incluyente representa grandes retos y no es tarea sencilla, pues sugiere reconocer la intersección entre lo femenino y lo masculino. La lucha del reconocimiento por la igualdad desde lo público es más accesible y posible de alcanzar; la desigualdad más difícil de erradicar pero no imposible, la que lastima y vulnera, la que tiene más repercusiones, es la desigualdad que se da en lo privado, ésa ejercida y promovida desde el hogar, víctima de las buenas costumbres.

Todavía falta mucho por hacer para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de acuerdo con las condiciones y necesidades de cada grupo porque, aunque la discriminación y la desigualdad no es un mal exclusivo de la sociedad mexicana, en nuestra cultura han estado presentes desde el pasado esta desigualdad margina generalmente a las mujeres, por ello, la equidad de género representa la construcción de las bases de una sociedad más inclusiva.

Las mujeres se incorporaron de una manera distinta al trabajo que los hombres, se dio en un espacio donde las condiciones no eran las mismas. Pero las mujeres no sólo tuvieron que enfrentar las desventajas laborales, además

tuvieron que oponerse a la idea de aceptar el papel biológicamente impuesto por la maternidad y a la tarea natural de atención a los demás, que las obliga a ser para otros y no para sí, a menos que han accedido al proceso de empoderamiento.

El trabajo genera un capital, es decir un ingreso; puesto que el trabajo doméstico no lo genera en algunos casos, se invisibiliza, esta carga dada como natural a las mujeres, desconociendo el esfuerzo prioritario de las mujeres que cumplen las dobles o triples jornadas laborales; sin embargo, el trabajo doméstico que sí es remunerado, lo ejercen para personas distintas al núcleo familiar, lo que conlleva su valorización cuando se ejerce en el espacio privado. Además de que se rechaza a las mujeres que se rehúsan a aceptar el papel de madres o esposas menoscabando sus derechos reproductivos, laborales, sociales y de acceso a la educación entre otros. Las mujeres que trabajan deben enfrentar no sólo las críticas en su espacio de trabajo, por su papel de madre el cual se entiende como débil, además también las críticas sobre su vida privada y con los familiares a quienes deja a cargo el cuidado o supervisión de los hijos mientras trabaja, por lo tanto las mujeres trabajadoras deben aprender a desarrollar su papel de mujeres económicamente independientes, sin que esto intervenga en su vida privada lo cual resulta realmente difícil.

Hay que dejar de reproducir la mala reputación que las guarderías han provocado inquietud a las mujeres trabajadoras que dependen de este servicio, provocándoles un malestar por tener que dejar a sus hijos en estos espacios, más bien hay que reforzar la estimulación temprana que reciben en estos lugares. Además de que el servicio de guardería es gratuito para todas las

mujeres trabajadoras que están inscritas al seguro social, el cual incluye la estancia, cuidados de salud, alimentos y enseñanza. Son recibidos niños desde 43 días de nacido hasta los 4 años de edad, para que puedan incorporarse al siguiente nivel de aprendizaje, los horarios son amplios pues comprenden de las 7:00 hasta las 19:00 horas.

Aun cuando las mujeres trabajen y sean independientes económicamente puede existir una dependencia psicológica hacia los hombres, que las obligue a recibir órdenes de poderes patriarcales (padres, esposos, hijos, hermanos); sin embargo, esta dependencia se da cada vez menos gracias a la información que reciben fuera de su casa, a la autonomía a la que acceden al generar ingresos, aún con todos los obstáculos que las mujeres tienen que superar cuando se enfrentan a los espacios públicos y en particular al trabajo; éste representa una ventaja para el desarrollo personal e intelectual de las mujeres, además de otórgales la autoridad que la maternidad o la conyugalidad no les da o les da de manera simulada, que es el poder de decisión sobre otros.

No se debe dejar de señalar la responsabilidad del Estado en la explotación laboral y de las pocas medidas para atender la problemática laboral femenil (mobbing, explotación, bajos salarios).

Para tratar de terminar con los males que aquejan a la cultura laboral para las mujeres es necesario enfocarse en diversos puntos entre los que destaco los siguientes:

- Hace falta indicadores funcionales acerca de cuáles son las causas que están originando la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, por ejemplo: número de hijos de mujeres trabajadoras, número de guarderías otorgadas por el gobierno respecto al número de mujeres madres de familia trabajadoras, empleos que brindan guarderías o en su caso las que tienen acceso a espacios en el trabajo destinados para los hijos de las trabajadoras, número de mujeres que desertan en su vida laboral después de casarse o de la maternidad y los motivos.
- No generalizar ni tampoco crear estereotipos, no masculinizar los grupos a los que nos referimos, hacer uso correcto del lenguaje al hablar o al escribir.
- No estigmatizar a las mujeres como víctimas, más bien se trata de que las mujeres seamos las constructoras de nuevos caminos más equitativos para esto, es necesario empoderar económica y socialmente a las mujeres; aunque también es necesario contar con aliados en puestos importantes en la economía, la política y la sociedad que estén dispuestos a generar nuevas políticas y cambios sociales con perspectiva de género.
- Crear un Plan de Desarrollo integral basado en tres factores importantes para el desarrollo pleno de las mujeres: la salud, la educación y el empleo.
- Fortalecer el acceso a los servicios de salud y educación gratuitos, como por ejemplo: los programas de talleres para jóvenes no escolarizados que sean atractivos y cumplan sus necesidades.

- Programas de reducción de estigmas en las escuelas, impulsando la participación equitativa de los y las alumnas en las mismas actividades ya sean escolares o de recreación.
- Crear programas enfocados en el caso-persona, persona-situación, es decir ya existen las leyes en contra de la desigualdad laboral pero están se encuentran alejadas de los centros de trabajo como separadas de aquellas que podrían necesitarlas, es necesario hacer campañas informativas en su área de trabajo, colocar carteles afuera de las empresas.
- Reformar la *Ley Federal del Trabajo* y la *Ley del Instituto Mexicano del Seguro Social* para que el sector de las mujeres trabajadoras del hogar esté protegido y goce de los derechos como cualquier otro trabajador, como los seguros de riesgo, de enfermedades, maternidad, vida, retiro, guardería y prestaciones sociales en general.
- La jornada laboral de las trabajadoras no puede exceder de las 8 horas diarias, en caso de que así fuera se debe hacer pago de horas extras.
- Exigir a las empresas el uso obligatorio de un contrato por escrito que garantice la protección de los derechos laborales de las trabajadoras
- Exigir a las empresas el uso obligatorio de uniforme y materiales proporcionados por la fábrica
- Visibilizar la discriminación para poder revertirla y valorizar más el trabajo de las mujeres en las fábricas como trabajo digno
- Fomentar la creación de sindicatos de mujeres trabajadoras.

- Seguir promoviendo y darle mayor difusión a los programas para jóvenes no escolarizados que sean atractivos y cumplan con sus necesidades.
- Articular a los espacios públicos, instituciones gubernamentales y asociaciones civiles, para un mayor impacto de las políticas públicas.

BIBLIOGRAFÍA

Antonio, Juan, “En enero, 258 mil mexicanos pasaron a la desocupación total”, *La Jornada*, 25 de febrero de 2013. Disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2013/02/25/economia/027n1eco> Consultado el 20 de diciembre de 2014.

Alfarache, Ángela. (2009) *Construyendo la concordancia. Alternativas feministas a la lesbofobia*, Tesis presentada para optar al grado de Maestra en Antropología, Facultad de Filosofía y Letras/ Instituto de Investigaciones Antropológicas, UNAM, México.

Arias, Patricia (1990). *Industria y Estado en la vida de México*, El Colegio de Michoacán, México.

Bobbio, Norberto. (2002). *Teoría general de Derecho*. (4° Reimpresión de la Segunda edición) Editorial Temis, Bogotá.

Bourdieu, Pierre. (2000): *La dominación masculina*. Anagrama, Barcelona.

Brown, Flor y Domínguez, Lilia (2010). “La desigualdad salarial de género”, en *México: desigualdad económica y género*, PUEG-Facultad de Economía de la UNAM, México.

Butler, Judith. (1996) "Variaciones sobre sexo y género: Beauvoir, Wittig y Foucault", en Lamas, Marta, (Comp.): *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG-Porrúa, México.

Camps, Victoria (2003). *El siglo de las mujeres*. Ediciones Cátedra, Madrid.

Cano, Gabriela (s/f). *Más de un siglo de feminismo en México*. México. Disponible en: <http://www.perspectivaunam.blogspot.mx/> Consultado el 23 de octubre de 2013.

Cano, Gabriela (s/f). *Las feministas en campaña: la primera mitad del siglo XX*. México. Disponible en: <http://www.debatefeminista.com/PDF/Articulos/lasfem992.pdf> Consultado el 5 de enero de 2015.

Carrillo, Gabriela (2008) *El impacto de la flexibilización laboral. Evidencias en México*, México. Disponible en http://148.206.107.15/biblioteca_digital/articulos/9-386-5828oti.pdf Consultado el 20 de diciembre de 2014.

Carrillo, Jorge y Hernández, Alberto (1985) *Mujeres fronterizas en la industria maquiladora*, Secretaria de Educación Pública y Centro de Estudios Fronterizos, Colección Frontera, México.

Chávez, Mariana (2010). *Trabajo femenino. Las nuevas desigualdades*. UNAM, México

CEPAL. (2013) XII Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe: “Mujeres en la economía digital. Superar el umbral de la desigualdad”. Santo Domingo, 15 al 18 de octubre. Disponible en <http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/51083/Mujeresenlaeconomiadigital.pdf>. Consultado el 16 de septiembre del 2014.

Conway, Jill. K.; Bourque, Susan C.; Scott, Joan W. (2000) “El concepto de género”, en Lamas, Marta, *El género. La construcción cultural de la diferencia sexual*, PUEG-Porrúa, México.

CONAPRED (2012) “Discriminación e igualdad” Disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=84&id_opcion=142&op=142 Consultado el 29 de noviembre del 2013.

CONAPRED (2010) “ENADIS”. Disponible en <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf> Consultado el 28 de Diciembre del 2014.

CONAPRED (2012) “Discriminación mujeres” Disponible en http://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=121&id_opcion=44&op=44 Consultado el 23 de octubre del 2013.

COPRED “Por la no discriminación” Mujeres. Disponible en <http://www.copred.df.gob.mx/wb/copred/mujeres> Consultado el 29 de noviembre del 2013.

De Miguel, Ana. (s/f) *El feminismo a través de la historia*. Disponible en www.perspectivaunam.blogspot.mx Consultado el 12 de abril del 2013.

Del Bravo, Ma. Antonia (1999) *Eco feminismo: un reencuentro con la naturaleza*, Universidad de Jaén, España.

Gargallo, Francesca (2008). *Feminismo*. UACM, México.

Gargallo, Francesca (2000). *Tan derechitas y tan humanas. Manual ético de los derechos humanos de las mujeres*. Academia Mexicana de Derechos Humanos. México.

Gallego, Teresa (1994). “El techo de cristal. Los obstáculos para la participación de las mujeres en el poder político” en *Las mujeres y el poder político*. Senado, Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, Chile.

Huérffano, Edgar, “Dominan las mujeres en el sector de micro finanzas”, *El economista*, 8 de marzo del 2012. Disponible en <http://eleconomista.com.mx/finanzas-publicas/2012/03/08/dominan-las-mujeres-sector-microfinanzas> Consultado el 30 de septiembre del 2013

INEGI (2006) “Mujeres violentadas por su pareja”, México.

INEGI (2008) "Panorama de violencia contra las mujeres". ENDIREH 2006, México.

INEGI (2010). *Vivimos en hogares diferentes*. Disponible en <http://cuentame.inegi.org.mx/poblacion/hogares.aspx?tema=P#>. Consultado el 24 de agosto del 2013

INEGI-STPS, (2008) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, IV trimestre de 2008. México.

INMUJERES. (2008). *Glosario de género*. México.

INMUJERES, PNUD (2007). "El ABC de género en la Administración Pública". México.

INMUJERES (2012). INMUJERES: La brecha salarial entre mujeres y varones está entre 8 a 40%. 8 de marzo de 2012. Documentos.

Lagarde, Marcela (2011) *Los cautiverios de las mujeres: madres, esposas, monjas, putas, presas y locas*. UNAM, México.

Lagarde, Marcela (1996) *Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia*, Cuadernos inacabados 25. Horas y HORAS, Madrid.

Lamas, Marta (s/f) "La perspectiva de género" Disponible en www.perspectivaunam.blogspot.mx Consultado el 20 de enero del 2013.

Lamas, Marta (2012) *Feminismo. Transmisiones y retransmisiones*. Taurus, México.

México, *Comisión Nacional de los Derechos Humanos*, Presentación del sitio. Disponible en www.cndh.org.mx Consultado el 20 de Octubre del 2012

Mouffe, Chantal (2003). *El retorno de lo político*. Paidós, México.

OIT (2005). *Igualdad de género y trabajo decente. Buenas prácticas en el lugar de trabajo*. Oficina para la Igualdad de Género.

OIT (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*.

ONU, *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (1948).

Piñuel, Iñaki (2001). *Mobbing. Como sobrevivir al acoso laboral en el trabajo*. Editorial Sal Terrae, España.

Rendón, Teresa. (2008). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. (Segunda edición). Grupo Edición, México.

Savage, Daniela. (2010). "El género y la economía" en Brown, Flor y Domínguez, Lilia (Coord.) *México: desigualdad económica y género*, PUEG-Facultad de Economía de la UNAM, México.

Zúñiga, Mercedes. (2005). "La invisibilidad de la violencia en la dominación de género en el trabajo" en revista *Debate Feminista*, año 16, vol. 3, abril 2005, México. pp. 111-130.

Legislación consultada

México, (2012) *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*,

México, (2012) *Ley Federal del Trabajo*

México, (2003) *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*.

México (2013) *Ley de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal* Disponible en http://directorio.cd hdf.org.mx/transparencia/2014/art_14/fr_l/ley_igualdad_sustantiva_090813.pdf Consultado el 28 de septiembre del 2014.

México (2006) *Ley general para la Igualdad entre mujeres y hombres*. Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf> Consultado el 28 de septiembre del 2014.

Organización de las Naciones Unidas (1979) *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. Disponible en http://www.oas.org/dil/esp/Convencion_sobre_todas_las_formas_de_Discriminacion_contra_la_Mujer.pdf Consultado el 5 de marzo de 2014.

Organización de las Naciones Unidas (1967) *Convención sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer*. Disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/TratInt/Derechos%20Humanos/INST%2017.pdf>. Consultado el 16 de septiembre de 2014.

Organización Internacional del Trabajo (1958) *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. (Convenio 111). Disponible en <http://www.pgjdf.gob.mx/temas/4-6-1/fuentes/8-A-9.pdf> Consultado el 16 de septiembre de 2014

Edad:	Estado civil:	Tiene hijos:	Número de hijos
¿Qué prestaciones laborales tiene? <ul style="list-style-type: none"> • Seguro social • Vales de despensa • Caja de ahorro • Aguinaldo • Vacaciones pagadas 	Tiene contrato de trabajo: A) si b)no <ul style="list-style-type: none"> • Temporal • Base o tiempo indefinido 		Su sueldo lo recibe <ul style="list-style-type: none"> • Mensual • Quincenal • Semanal • diario.
Su sueldo se encuentra entre: <ul style="list-style-type: none"> • 500 a 700 pesos • 701 a 900 pesos • 901 a 1200 pesos • 1201 a 1500 pesos 	Escolaridad máxima:	Puesto que desempeña:	Actividades que realiza:
Horario de trabajo:	Lugar de nacimiento:	Tiempo que lleva en la empresa:	Aproximadamente cuantos trabajos ha tenido en su vida:

1.- ¿Cree haber sufrido discriminación en el empleo actual por ser mujer?

a) Nunca b) algunas veces c) muchas veces d) siempre

2.- ¿Qué opina su familia de que trabaja?

3.- ¿Qué opina sus amigos(as) de que trabaja?

4.- ¿Ha sido testiga de discriminación a otra mujer en el empleo actual?

a) Nunca b) algunas veces c) muchas veces d) siempre

5.- ¿Qué derechos laborales cree tener?

- Sindicalizarme
- Comedor
- Horario de comida
- Uniforme
- Comedor
- Guardería

- Incapacidades por enfermedad
- Incapacidad por maternidad
- Incapacidades por defunción de algún familiar directo
- Espacio de lactancia
- Horario de lactancia
- Materiales de trabajo (guantes por ejemplo)
- Permisos para ausencia temporal en el trabajo

6.- ¿Qué derechos laborales tiene?

7.- ¿su sueldo es justo?

A) Si b) no ¿Por qué?

8.- ¿Cuáles cree que serían las condiciones laborales idóneas?

- Mayor iluminación
- Mayor ventilación
- Mayor limpieza
- Ambiente de trabajo (respeto entre compañeros y jefes de trabajo)
- Igualdad entre hombres y mujeres
- Otro_____

9.- ¿Su horario de trabajo es adecuado en relación con sus obligaciones en el hogar?

A) Si b) no ¿Por qué?

10.- ¿En su trabajo cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus labores?

11.- ¿Ha tenido algún accidente laboral en su empleo actual? A) Si b) no

¿Cómo respondió la empresa?

ANEXO:

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILERAS

Empresa	Edad	Edo civil	Tiene hijos	Número de hijos	Sueldo	Horario de trabajo	Lugar de nacimiento	Tiempo en la empresa	Actividades que realiza
Col. Ampliación Santa Martha Acatitla (Se realizaron 12 encuestas de 20 trabajadoras)	Desde los 17 hasta los 48 años	El 60% son solteras (incluyendo las que contestaron separadas o divorciadas)	El 70% tiene al menos 1 hijo	El promedio de hijos que tienen son 3	Casi todas ganan de 750 a 900 pesos semanales	Trabajan de lunes a viernes de 8:00 a 18:00 horas aunque su horario puede extenderse según la cantidad de trabajo.	Solo 3 nacieron en otros estados (Hidalgo, Oaxaca y Estado de México) las demás en el Distrito Federal	En promedio tienen 1 año de tiempo trabajando	<ul style="list-style-type: none"> • Cortar la tela • Coser los moldes • Poner resorte y listón como adorno • Tareas de limpieza • Descargar el material
Col. San Lorenzo (se realizaron 4 encuestas de 8 trabajadores 5 eran mujeres)	Desde los 21 hasta los 27 años	Todas son solteras	Solo 1 tiene hijos	2	El sueldo es por comisión (a destajo) pero en promedio ganan 800 pesos semanales	Trabajan de 9:00 a 18:00 horas de lunes a viernes, sábados de 9:00 a 14:00 horas	3 nacieron en el Distrito Federal, 1 es originaria de Tlaxcala	En promedio tienen 8 meses trabajando en la empresa	Cortar la tela Estamparla Coser etiquetas Distribuirla en los puntos de venta

ANEXO:

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILERAS

Empresa	Edad	Edo civil	Tiene hijos	Número de hijos	Sueldo	Horario de trabajo	Lugar de nacimiento	Tiempo en la empresa	Actividades que realiza
Col. Juan Escutia (se realizaron 3 encuestas de 5 personas que trabajan en total, 2 son hombres, la empresa es familiar)	Desde los 19 hasta los 32 años	2 mujeres casadas 1 soltera	2 tienen hijos	2 es el número de hijas de cada trabajadora.	En promedio 150 diarios, el pago también es diario si se quedan más tiempo aumenta un poco)	. 7:00 a 17:00 horas	1 originaria de Oaxaca, 2 del Distrito federal	En promedio 5 años	<ul style="list-style-type: none">• Corta la tela• Saca los moldes de los uniformes• Plancha la tela al final• Refuerza la costura• Pone etiquetas• Borda los escudos

ANEXO:

RESULTADOS DE LAS ENCUESTAS REALIZADAS A LAS TRABAJADORAS DE EMPRESAS TEXTILERAS

¿Cree haber sufrido algún tipo de discriminación por ser mujer en el trabajo?	El 80% de la población estudiada niega haber sufrido discriminación
¿Qué opina su familia de que trabaja?	El 60% son solteras que se apoyan de familiares como la madre para cuidar a sus hijos en caso de tenerlos, las que son casadas trabajan aun en contra de la voluntad de su pareja por los beneficios que esto implica como mejor calidad de vida, ya que en la actualidad con un solo ingreso familiar es muy difícil cubrir todos sus gastos como casa, escuela, diversiones.
¿Qué opinan sus amigos (as) de que trabaje?	Sus amigos están de acuerdo con el hecho de que la mujer trabaje, sumado a que la mayoría tiene amigas de su mismo circulo laboral o en condiciones similares a las de ellas, por lo tanto no tienen dificultad para sobrellevar estas relaciones.
¿Ha sido testiga de discriminación hacia otra mujer en el empleo actual?	Solo 2 de las 20 encuestadas considera haber sido testiga de actos por parte de sus superiores a sus compañeras de trabajo.
¿Qué derechos laborales cree tener?	El 90% coinciden que los principales derechos que deberían tener son horario de comida, uniforme, seguro, e incapacidades por enfermedad, dejando de lado otros derechos importantes como

	incapacidad por maternidad, guardería o derecho de sindicalización que nadie mencionó.
¿Qué derechos laborales tiene en el trabajo actual?	Concuerdan en que un sueldo determinado y pagado en las fechas establecidas es un derecho laboral con el que cuentan, tienen un espacio para comer aunque no es propiamente un comedor, permisos (para asistir a compromisos personales como juntas escolares), las que llevan mayor tiempo laborando es decir el 30% de las trabajadoras, cuentan con aguinaldo y vacaciones pagadas sin embargo, este no aumente con el paso de los años laborados como está establecido en la ley. Reconocen un ambiente laboral agradable como un derecho para poder desarrollarse en la empresa.
¿Su sueldo es justo?	Casi en su totalidad, el 95% coincide que su sueldo es justo, lo comparan con sueldos anteriores y gastos como transporte y comidas que en el empleo actual disminuyen, por grado académico están satisfechas con el sueldo salvo las que tienen preparatoria concluida que en general trabajan temporalmente en lo que logran obtener un empleo o preparación académica mayor.
¿Cuáles cree que serían las condiciones laborales idóneas?	Mayor iluminación seguido de mayor ventilación son las principales condiciones que necesitarían mejorar en los talleres textiles según las trabajadoras, sin dejar de lado, ambiente laboral respetuoso entre compañeras.

<p>¿Su horario de trabajo es adecuado en relación con sus obligaciones en el hogar?</p>	<p>Para las mujeres solteras sin hijos es un poco más fácil sobre llevar la carga laboral puesto que el hogar no es su principal responsabilidad. Esto cambia cuando se trata de mujeres solteras o casadas con hijos los tiempos suelen ser escasos por lo que tienen que terminar sus actividades diarias muy tarde para poder disfrutar de sus días de descanso o en su defecto sacrificar esos días para cumplir satisfactoriamente con todas sus responsabilidades, algunas mujeres son auxiliadas por otras mujeres cercanas como madres o suegras y muy pocas comparten responsabilidad con su pareja para las tareas en el hogar.</p>
<p>¿En su trabajo cuenta con las herramientas necesarias para cumplir con sus obligaciones?</p>	<p>Aunque en su totalidad respondieron que sí contaban con las herramientas necesarias, 60% son obligadas a llevar su propio cortador, tijeras y babero para realizar completas sus actividades</p>
<p>¿Ha tenido algún accidente en el empleo actual? ¿Cómo respondió la empresa?</p>	<p>Solo una trabajadora había sufrido un accidente dentro de las instalaciones de trabajo y dentro de su horario laboral, se encontraba satisfecha con la respuesta de la empresa que había cubierto los gastos hospitalarios incluyendo medicamentos en un hospital privado, sin embargo, esto no debería estar sujeto a la buena voluntad del empleador puesto que la seguridad social es un derecho laboral, con el que obviamente no cuentan las entrevistadas.</p>