

Mujeres trabajando ♀

exposición temporal • *Los Sentimientos
de la Nación* • Museo Legislativo

Los Sentimientos de la Nación
Museo Legislativo

Patricia Moisés Lechuga
Directora

Administración
Ricardo Negrete Pardo

Guardarropa
José Manuel Hernández Hernández

Informes
Gabriela Orozco Hidalgo
Alberto Sánchez Badillo


Museografía
María Laura Torres-Ruiz

Oficinas
Yemima Chávez Rangel
Adriana Flores Hernández
Rafael Rodríguez Mora


Seguridad
Andrés Alonso Ferrel
Luis Javier Ballesteros Gijón
Jesús Malagón López
Hugo Méndez Silva
Jesús Vergara Legorreta

Servicios Educativos
Alejandro Borges Arrieta
Hilda Contreras Michaud
Nicolás Mondragón Lagunes
Lourdes Ochoa de la Torre
Miguel Ángel Ortega Gómez
Silvia Pastrana Jiménez
Araceli Pérez Mendoza
Mario Alfredo Rodríguez Mejía

Soporte técnico y museográfico
Adolfo de la Mora García
Luis Raya Díaz



Mujeres
trabajando



Mujeres trabajando ♀

exposición temporal
Los Sentimientos de la Nación
Museo Legislativo

Los Sentimientos de la Nación
Museo Legislativo

Impresión:
Talleres Gráficos
de la Cámara de Diputados

Diseño, investigación y museografía:
María Laura Torres-Ruiz

Asistencia museográfica:
Adolfo de la Mora García

© 2005 LIX Legislatura
de la Cámara de Diputados,
Palacio Legislativo de San Lázaro,
Av. Congreso de la Unión 66,
Col. El Parque, C.P. 15969, México, D.F.

www.diputados.gob.mx

Impreso y hecho en México

Agradecemos

el valioso apoyo prestado
por el personal de la Cámara de Diputados

Sr. Antonio Rodríguez Zarco
Talleres Gráficos

Contenido

Presentación 9

Introducción 11

Condiciones actuales 15

trabajo doméstico y extradoméstico

mujeres migrantes

mujeres campesinas

prestaciones sociales

percepciones

discriminación

hostigamiento sexual

Condiciones jurídicas 21

Fuentes consultadas 23

Presentación

Hablar del trabajo de las mujeres, es recordar una actividad que siempre ha existido. Es pensar que tanto el que se ha desarrollado en el ámbito público, como el que se ha realizado en lo privado, al interior del hogar, tiene que ser reconocido. Es gracias a la solidaridad y el compromiso con la familia que se aportan elementos valiosos para lograr una buena calidad de vida familiar.

Hoy, ante el actual panorama nacional, la discusión no debería darse por nuestro papel de trabajadoras. El reto está en que contemos con las mejores condiciones para nuestro desempeño, como serían más guarderías, salarios equitativos, compañerismo real no basado en la diferencia de género y sobre todo, una efectiva aplicación de nuestras leyes. Lograr que la equidad llegue a los grupos de mujeres marginadas por diferentes circunstancias, a las mujeres trabajadoras del campo mexicano, a las mujeres que laboran al frente de un hogar, a las migrantes, a las enfermas, a las mujeres en general, otorgándose sin condiciones, leyes que se respeten.

Las aportaciones de las mujeres trabajadoras son necesarias para el desarrollo de nuestro país en todos los ámbitos. Nos enfrentan, además, a una realidad indiscutible: No se puede dudar de su importancia.

Patricia Moisés Lechuga

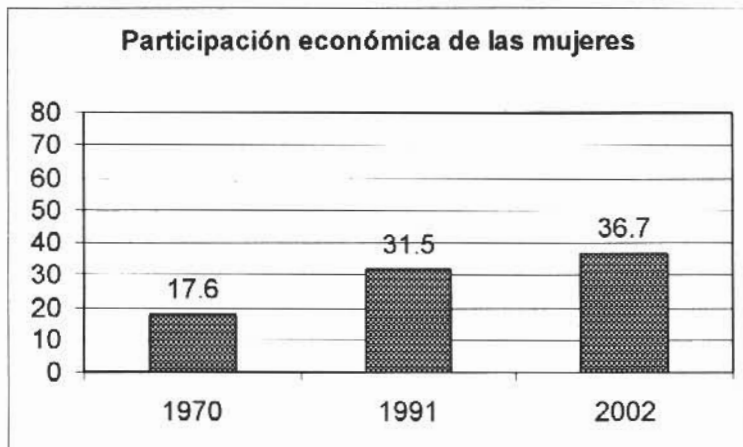
Directora del Museo Legislativo

Los Sentimientos de la Nación

Introducción

Entrar al mercado laboral permitió a las mujeres encontrar nuevas formas de desarrollo y compartir con los hombres actividades interesantes para ambos. Al lograr independencia económica también han podido negociar formas de relación más equitativas con la pareja.

Durante las últimas décadas la participación de las mujeres mexicanas mayores de 12 años se ha duplicado en el trabajo remunerado. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) ha pasado de un 17.6% registrado en 1970 a un 38.62% para el año 2005, siendo de casi 15.2 millones las mujeres que trabajan por una remuneración, según el cálculo estimado por el Consejo Nacional de Población (CONAPO) para este mismo año.



La edad y el estado civil de las mujeres que participan en el trabajo remunerado, también ha registrado cambios. Hasta los años setenta, la mayoría de las mujeres que participaban en el mercado laboral eran jóvenes y solteras. Las mujeres casadas (hasta 1974) dependían de la autorización del marido para poder trabajar fuera del hogar, quien sólo lo permitía si al hacerlo no se desatendía la casa y el cuidado de las hijas e hijos. Actualmente, las estadísticas muestran que las mujeres mayores y con hijas e hijos, así como las divorciadas o separadas, son las que más participan de la vida laboral remunerada.

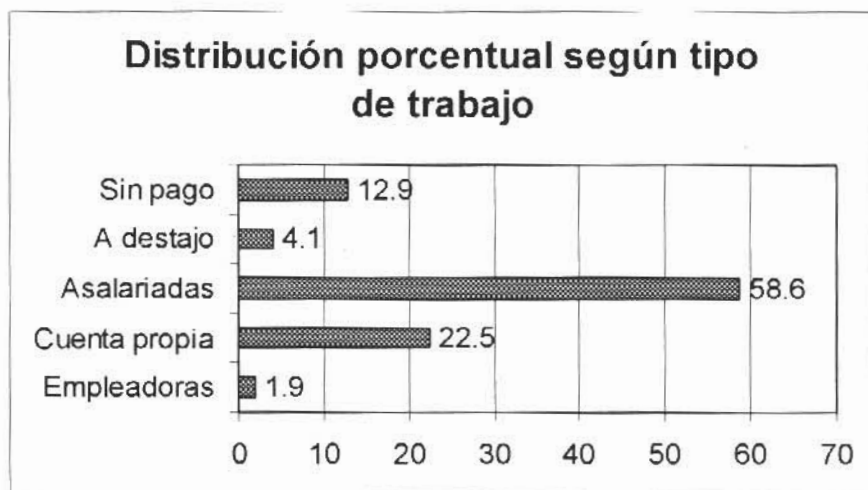
La distribución de las actividades económicas sigue mostrando una población que desempeña en su gran mayoría los roles tradicionales. Siguen existiendo ocupaciones típicamente femeninas, como es el caso de las empleadas del hogar, en donde el 87.4% de personas trabajando en este sector son mujeres y el de las profesoras, donde ocupan el 61% de los puestos. Las ocupaciones que muestran un mayor equilibrio entre hombres y mujeres son las de vendedores ambulantes, comerciantes y dependientes y oficinistas, donde la igualdad es casi de un hombre por cada mujer. Sin embargo, y aun cuando las oportunidades de empleo para las mujeres han crecido, las actividades que desempeñan siguen teniendo poco reconocimiento social, son de menor calidad, son las primeras en ser despedidas, reciben en su mayoría salarios bajos y, con frecuencia, sólo pueden obtener trabajos de tiempo parcial.

En lo que se refiere a los niveles educativos de las mujeres que reciben remuneración por su trabajo, cuatro de cada diez cuentan con secundaria completa y una de cada dos tiene estudios superiores a la secundaria.

Ante la actual doble o triple jornada de las mujeres, un aspecto que les favorece de forma especial es la adopción de horarios flexibles, pues les permite el desarrollo dentro del mercado laboral a la vez que pueden realizar las tareas domésticas y el cuidado de las hijas y los hijos. Algunas empresas,

dependiendo del tipo de trabajo, han implementado programas en donde se permite a sus empleadas llevar a cabo sus actividades desde el hogar, con ayuda de la tecnología informática. Sin embargo, a la vez que facilita la participación en el mercado laboral aumenta también la carga de trabajo al no permitir tan fácilmente la existencia de tiempos de descanso.

Mejorar la situación de las mujeres, así como sus condiciones de trabajo, implica, entre otras cosas, ampliar el apoyo para ellas en cuestiones de cuidado de hijas e hijos, así como el acceso a los centros de salud y condiciones adecuadas de vivienda. Siendo también esencial crear programas de capacitación que les permitan tener acceso a puestos mejor remunerados y más reconocidos.



Condiciones actuales

Hoy, las mujeres mexicanas siguen desempeñando dobles y triples jornadas de trabajo al continuar siendo desigual la distribución de actividades que se realizan al interior del hogar, a pesar de una mayor participación por parte de los hombres en las labores domésticas.

En los años setenta, distintos grupos de mujeres comenzaron a argumentar que el hecho de reconocer el trabajo como toda la actividad por la que se obtiene una remuneración monetaria o en especie, volvía invisible el trabajo que durante siglos han realizado las mujeres al interior del hogar de manera gratuita, y cuyas actividades son necesarias para el mantenimiento cotidiano de los hogares y permiten que las familias puedan llevar a cabo sus actividades externas y con ello el buen desarrollo de una nación. Este señalamiento ha sido retomado actualmente con la intención de que el trabajo doméstico sea reconocido de manera justa.

Trabajo doméstico y extradoméstico

El trabajo doméstico remunerado es uno de los más mal pagados, donde se laboran largas jornadas, se enfrentan a abusos verbales y físicos, a discriminación y violencia. En esta actividad, el INEGI tiene registrado cerca de un millón y medio de personas, de las cuales la gran mayoría son mujeres. Si existiera un sindicato que las agrupara sería mucho mayor que el del magiste-

rio o de la construcción. Sin embargo, en lo que se refiere a su seguridad social, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) únicamente tiene registradas alrededor de mil personas.

En la distribución por ocupación de las mujeres en el trabajo remunerado, se registran sobre todo en el sector servicios y en el comercio, con un 72%. En la industria, alrededor de un 18% y el 10% restante en la agricultura y la minería. Existiendo también una cifra importante de mujeres que no reciben pago alguno por el trabajo que realizan, en su gran mayoría en los sectores de servicios y comercio.

En lo que se refiere al tiempo dedicado al trabajo, según datos del INEGI, las mexicanas trabajan entre seis y diez horas más a la semana que los mexicanos, aumentando en general conforme se incrementa la edad de las mujeres, esto debido a que realizan trabajo al interior del hogar a la vez que participan en el mercado laboral remunerado. La Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO) ha calculado que si las mujeres recibieran un salario por su trabajo al interior del hogar ganarían en promedio 30 mil pesos mensuales.

Mujeres migrantes

En las décadas comprendidas entre 1970 y el 2000 la migración de las mujeres ha aumentado. Muchas de ellas se han dirigido hacia las grandes ciudades en búsqueda de mejores oportunidades de trabajo. Los estados que han perdido mayor número de mujeres por esta razón son: Sinaloa, Chihuahua y Quintana Roo (una de cada tres mujeres migrantes pertenecen a estos estados). A nivel municipal las mujeres son las que mayor migración presentan, ya que de cada cien migrantes 52 son mujeres.

Específicamente para el Distrito Federal y según investigaciones de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), de la población que anualmente emigra a otras ciudades, más de la mitad son mujeres, muchas de ellas jefas de familia, que en su mayoría tienen estudios de licenciatura o posgrado.

Mujeres campesinas e indígenas

Una gran parte de las mujeres indígenas de nuestro país inician actividades a edades muy tempranas, continuándolas hasta una edad avanzada. Muchas de ellas se desempeñan en la cría de animales y la elaboración de artesanías, lo que no consideran una actividad económica. Sin embargo, el registro de la participación laboral de este sector es mayor que la registrada en mujeres a nivel nacional, 37.7% contra 36.8%, según datos del INEGI. De ellas, casi el 93% no tiene prestaciones sociales y el 53% no recibe ingresos.

Prestaciones sociales

La seguridad social es una de las bases para que la población pueda acceder al bienestar y el desarrollo adecuado. Es un sistema de derechos adquiridos en gran medida por una relación laboral, que incluye el acceso a servicios de salud, guarderías y estancias infantiles, incapacidades por enfermedades o accidentes, cuidados por maternidad, pensiones y jubilaciones, entre otros, que protegen no sólo a quien labora sino que incluyen también a la familia. Sin embargo, una gran mayoría de las mujeres que trabajan no tienen acceso a estos derechos, pues de acuerdo a los resultados de la *Encuesta Nacional de*

Empleo del 2000, únicamente el 42% de la población femenina trabajando, cuenta con algún tipo de prestación laboral.

Percepciones

Las trabajadoras mexicanas perciben en promedio 14.4% menos que los hombres, porcentaje que tendría que incrementarse a las mujeres para lograr la equidad salarial. Las diferencias oscilan entre 2.1 y 40% menos, dependiendo de la ocupación. El único grupo con ingresos mayores en mujeres registrado en el año 2000 es el de técnicos y personal especializado, pero en el resto, el ingreso masculino excede al femenino.

La mayor inequidad se registra en la supervisión industrial, empleo típicamente masculino, donde el ingreso promedio de las mujeres es de un 40% menos por debajo del ingreso de los hombres.

Los estados de la República en donde reciben un mayor ingreso las mujeres, comparadas con la media nacional, son: Baja California, Baja California Sur y el Distrito Federal, siendo los estados de Chiapas, Oaxaca y Veracruz donde registran una remuneración menor.

Discriminación

A pesar de los avances en materia jurídica con respecto a los derechos de las mujeres a no ser discriminadas por su condición, siguen persistiendo prácticas ilegales que limitan el libre acceso al empleo, basadas en concepciones tradicionalistas que contemplan a la mujer como inferior, como son el despido por embarazo y la solicitud de un examen de no embarazo como requisito de contratación.

Otra forma de discriminación es la basada en la condición civil, que por lo general aplican a las mujeres al especificar como requisito de contratación ser soltera.

Hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual como objeto de estudio y de preocupación a nivel laboral es muy reciente, es hasta 1983 que empieza a hablarse del tema con la finalidad de hacer propuestas a nivel legislativo.

Es un problema que se presenta en todos los espacios: Calle, escuela, hogar, trabajo, entre otros. En lo que se refiere al espacio laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), lo ha definido como “las atenciones sexuales no solicitadas; los insultos; las observaciones, bromas, insinuaciones o comentarios impropios sobre la manera de vestir de una persona, su cuerpo, su edad, su situación familiar; las actitudes condescendientes o paternalistas; las invitaciones o solicitudes impertinentes y que causen malestar, implícitas y explícitas, acompañadas o no de amenazas; las miradas al cuerpo y otros ademanes asociados a la sexualidad; los contactos físicos inútiles, como tocamientos, caricias, pellizcos o palmaditas.

No se trata de un coqueteo basado en un consentimiento mutuo, sino de una demostración de poder, con el que se intimida, coacciona o humilla a una mujer o un hombre. Es una forma de persecución en el lugar de trabajo que incomoda a quien la padece, poniendo en peligro tanto su integridad personal como su bienestar y productividad en el trabajo.

Las repercusiones para las mujeres pueden ser muy variadas: Negativa a ascensos o aumentos de salario, cambios del lugar de trabajo, incremento en

las cargas de labores, negativa de prestaciones, promociones y derechos, referencias negativas sobre la empleada, evaluación negativa del desempeño de la empleada, actas administrativas cuestionando el trabajo de la afectada, ocasionando finalmente ausentismo, despido o renuncia, por la alta carga de ansiedad, nerviosismo, vergüenza, baja autoestima, culpabilidad y depresión.

Condiciones jurídicas

En lo que se refiere a la discriminación hacia las mujeres por su condición o a las remuneraciones percibidas, en nuestro país el Gobierno ratificó la *Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer* (CEDAW), así como el *Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo* sobre “Igualdad de remuneración”.

Para efectos del Convenio No. 100, la OIT planteó que por igualdad de remuneración se entiende “las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor”.

En el Convenio 111, también ratificado por México sobre la “Discriminación en el empleo y ocupación”, adoptado en 1958, la OIT define la discriminación como “...cualquier distinción, exclusión o preferencia (basada en determinados criterios), que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo o la ocupación”. Algunos de los criterios definidos en este convenio son: La discriminación basada en la raza y el color, la ascendencia nacional, el sexo, el estado civil, la condición matrimonial, las cargas de familia, el embarazo y el parto, el hostigamiento sexual, la religión, el origen social y la opinión política, entre otras.

La Constitución mexicana contiene también algunos artículos que protegen los derechos laborales de las mujeres, como es lo contemplado en el artículo 5o., que establece que a ninguna persona se le puede impedir que se dedique a

la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos, y el artículo 123 que habla sobre la protección a las mujeres por maternidad y el derecho a recibir un salario igual por trabajo igual, sin tener en cuenta la diferencia sexual.

La *Ley Federal del Trabajo* establece también disposiciones relativas a la promoción de la igualdad en el ámbito laboral y a la regulación en el caso de las mujeres que se desempeñan como empleadas del hogar.

En lo que se refiere al hostigamiento sexual, desde 1991 la Cámara de Diputados lo tipificó como delito para el Distrito Federal, posteriormente se penalizó también en los estados de Aguascalientes, Sinaloa, Chihuahua, Baja California, Yucatán, Oaxaca y Guerrero. Específicamente la protección a las mujeres indígenas contra la práctica del hostigamiento sexual en el área laboral lo establece el *Convenio 169 de la OIT sobre Poblaciones Indígenas y Tribales*, de 1989, vigente para México desde 1991.

Específicamente para el Distrito Federal se da seguimiento a los problemas que enfrentan las mujeres en el mercado laboral a través de la Subprocuración de Atención a las Mujeres, instancia perteneciente a la Procuraduría de la Defensa del Trabajador.

Fuentes consultadas

Equidad en el trabajo. Memoria del Seminario Nacional. México, Comisión Nacional de la Mujer, 1999.

Llanos Samaniego, Raúl. "Reportaje: Migración en el Distrito Federal" *La Jornada*. 9 de febrero 2004.

Las mexicanas y el trabajo. México, Instituto Nacional de las Mujeres.

Mujeres: empoderamiento y justicia económica. Reflexiones de la experiencia en Latinoamérica y El Caribe. México, Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. 2002.

Mujeres y hombres, 2002. México, INEGI, Instituto Nacional de las Mujeres, 2002.

La perspectiva de género. Una herramienta para construir la equidad en la familia y el trabajo. México, Gobierno del Distrito Federal, Secretaría de Desarrollo Social, 1999.

Si te molesta... ¡es hostigamiento sexual! Compilación. México, Grupo de Trabajo contra el hostigamiento sexual en el ámbito laboral, 2000.

Vilar, Tábata. "Trabajo Doméstico: ¿Por qué no verlo?" *Milenio Diario*. 2 de marzo de 2003.



Los
Sentimientos de la Nación



MUSEO LEGISLATIVO