



46

Importancia de una política laboral para la igualdad entre mujeres y hombres

En las últimas dos décadas, un hecho significativo en América Latina, y particularmente en México, ha sido el masivo y acelerado ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, caracterizado por las brechas existentes en las tasas de participación masculina y femenina. Se trata de un fenómeno cuyo significado económico, social y cultural aún no ha sido asumido por las políticas públicas de manera integral.

La inclusión de las mujeres en el trabajo remunerado ha traído a la luz efectos benéficos para la superación de la pobreza y la paulatina transformación de los patrones de intercambio e interacción familiar. Si bien, distintos estudios sobre la participación laboral femenina permiten afirmar que es en el acceso donde se producen los cambios más significativos, en 2000, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), afirmó que la situación laboral de las mujeres se sigue caracterizando por una subvaloración de su trabajo y una fuerte segmentación ocupacional. La mayoría de los empleos a los que ellas acceden son informales o inestables, además de precarios en cuanto a la cobertura de la protección social.

SITUACIÓN LABORAL Y SALARIAL

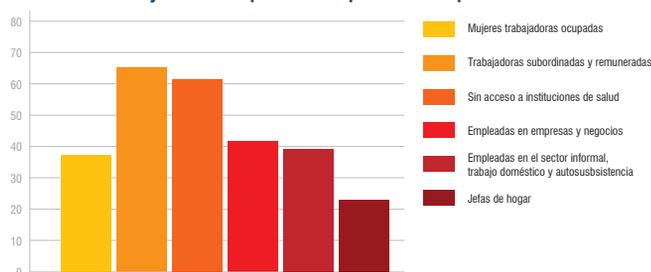
En México, las mujeres trabajadoras enfrentan desigualdades, discriminaciones, segregación, falta de prestaciones, violencia laboral y hostigamiento sexual, así como otras desventajas que limitan su incorporación y desarrollo. De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007, la población económicamente activa (PEA) femenina es de 44.14 millones. Las tres gráficas de la derecha ilustran los resultados de la encuesta.

BARRERAS

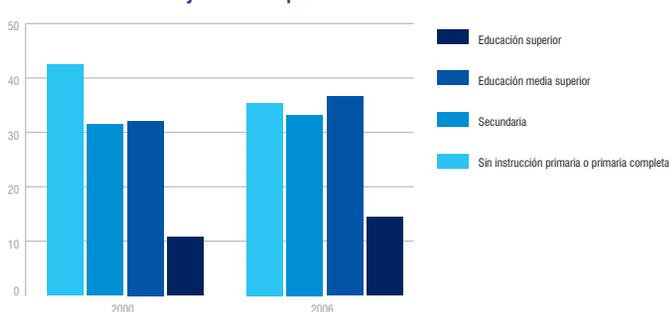
Las mujeres encuentran múltiples obstáculos para acceder al empleo, permanecer en él y tener movilidad laboral. Algunos de ellos son: la solicitud de la prueba de ingravidez como requisito para ingresar al mercado de trabajo (sector privado) y la exclusión por su estado civil, edad o, simplemente, por el hecho de ser mujer -particularmente

cuando se trata de puestos de mando, promociones o salarios altos. De acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2006 (ENDIREH), de 10 millones 268 mil 36 mujeres, 3 millones 69 mil 211 (29.9%) han sufrido violencia laboral expresada como discriminación y acoso laboral, 79.20% han sido discriminadas y 41.44% han sufrido acoso sexual. Estas cifras son el reflejo de ambientes de trabajo violentos, motivados por prejuicios genéricos, en los que deben desarrollarse las mujeres.

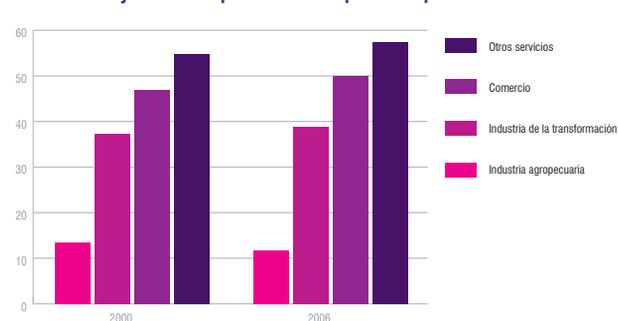
Mujeres ocupadas: Tipo de ocupación



Mujeres ocupadas: Escolaridad



Mujeres ocupadas: Ocupación por industria



Lic. Patricia Espinosa Torres

SUBSECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL

Egresada de: Letras Españolas, Universidad Iberoamericana.

(2001-2006) INMUJERES Presidenta.

(2000-2001) SECRETARÍA DE DESARROLLO SOCIAL, QUERÉTARO Titular.

(1997-2000) LVII LEGISLATURA DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADOS Diputada Federal.

EN RESUMEN

- 1 Las mujeres son parte importante de la población económicamente activa y su inclusión en la misma ha generado cambios significativos.
- 2 Actualmente sigue existiendo una amplia brecha salarial entre hombres y mujeres.
- 3 Las mujeres siguen interesándose en su preparación académica. El índice de escolaridad femenino incrementa año con año.
- 4 Los obstáculos que enfrentan las mujeres suelen ser mucho más difíciles de superar cuando se busca un ascenso a puestos de alto mando.
- 5 La Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha comenzado a trabajar en la Política Laboral para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. Con ella, se pretende erradicar las diferencias y malos tratos hacia el género femenino.



BRECHA SALARIAL

Para ilustrar la diferencia salarial entre hombres y mujeres, algunos datos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), señalan que de la PEA, 63.7% de los hombres y 76.4% de las mujeres reciben de uno a cinco salarios mínimos vigentes, y que 10.2% de los hombres y 18.1% de las mujeres ganan menos de un salario mínimo vigente. De modo que una mayor población femenina percibe menos salarios que la población masculina. En el primer caso, 12.7%, y en el segundo, 7.9%. También existe mayor población femenina que no recibe ingresos, 10.4%, mientras que la masculina es de 7.5%. En cambio, se observa una reducción de 4.6% entre la población que trabaja por su cuenta, así como en la que no tiene prestaciones.

En aras de construir una sociedad incluyente y equitativa, es necesario desarrollar acciones afirmativas que reduzcan y eliminen a largo plazo las desigualdades genéricas, tanto en el ambiente laboral como en la vida misma. Todo esto apoyado por políticas públicas que realmente se traduzcan en trabajo digno, en el respeto de los derechos humanos de hombres y mujeres y, por lo tanto, en la reducción de las brechas entre ambos géneros.

POLÍTICA LABORAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

El Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012 establece como uno de sus objetivos centrales la transversalización de la perspectiva de género. Para responder a este llamado,

la Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolla la Política Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, que busca reducir las brechas existentes entre ambos géneros a través de acciones afirmativas y prácticas que fomenten la igualdad en el ingreso, la movilidad y la permanencia en el empleo para incidir en:

- La mejora de los salarios.
- La capacitación.
- El acceso a los puestos de alto mando y de toma de decisiones.
- El combate a la discriminación y a todo tipo de violencia.
- La conciliación de las responsabilidades laborales y familiares.
- El disfrute de las prestaciones sociales -guarderías para la atención de los hijos de las madres y padres trabajadores.

Las estrategias a seguir en dicha política son:

- Lograr una distribución equitativa entre mujeres y hombres sobre los recursos de los programas federales para la creación de empleos.
- Promover los derechos laborales de ambos mediante el impulso de reformas legislativas.
- Fortalecer la procuración de justicia laboral y ampliar los servicios de denuncia sobre prácticas de discriminación y violencia laboral (PROFEDET).
- Impulsar la creación y aplicación de la Norma Mexicana para la Incorporación de Políticas y Prácticas de Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en dependencias y entidades públicas, empresas privadas y sindicatos.

La aplicación de la Política Laboral para la Igualdad entre Mujeres y Hombres requiere de la cooperación de todos los actores involucrados en esta materia, por lo cual se integrará la Mesa de Coordinación Interinstitucional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, con el fin de celebrar convenios específicos entre las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, los gobiernos locales, la academia, organizaciones y cámaras empresariales, y sindicatos, para la incorporación de políticas y prácticas de igualdad laboral que apliquen para ambos géneros.

Con dicha política se espera romper el techo de cristal interpuesto a la participación femenina en materia laboral e impulsar acciones en todos los ámbitos para avanzar en la construcción de una sociedad incluyente. Su fin último es: lograr el acceso, la movilidad y permanencia en el trabajo sin distinciones debidas al género.



En 2002, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH), denunció abusos y discriminación laboral en maquilas localizadas en la frontera norte del país. Algunas trabajadoras afirmaron que los requisitos para ser contratadas consistían en tener alguna experiencia en costura y no ser obesas ni de baja estatura. Si obtenían el puesto, eran sometidas a varias pruebas de embarazo durante un lapso de 3 meses, y si se les detectaba encintas, se les despedía automáticamente. A

finales de ese año, las trabajadoras interpusieron una demanda ante la Junta Local de Conciliación y Arbitraje, reclamando el pago de indemnizaciones que ascendían a \$3 millones de pesos. Cuatro días después, un perito hizo la valuación de la maquinaria y fijó un precio de \$360,000 dólares, suma que cubriría el monto total de la demanda. Finalmente, las trabajadoras vendieron las máquinas en \$300,000 dólares y obtuvieron el 27% de su liquidación.