El género en el trabajo

Sara Lourdes Cruz

En México, como en muchos otros países, es notorio el incremento de la participación femenina en la actividad económica, pero no obstante estos grandes cambios y la decidida participación que se observa en el desarrollo de las mujeres en todos los ámbitos —no sólo económicos, sino sociales, políticos y culturales—, todavía hay una gran distancia en las condiciones de igualdad con respecto a los hombres. Por ello, en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Pekín, China, en 1995, los gobiernos del mundo se comprometieron a incorporar la igualdad de género en sus políticas públicas.

La plataforma de acción de Pekín contempla doce áreas prioritarias para atender la condición de la mujer. En el área de participación económica se describe la participación desventajosa que tienen las mujeres con relación a los hombres en materia de empleo. Para subsanar esta situación se proponen acciones como las siguientes:

- Eliminar las formas de desigualdad y discriminación en materia económica.
- Generar empleos.
- Cuantificar y valorar el trabajo doméstico, no remunerado.

El desarrollo de las mujeres en el trabajo ha tenido comportamientos desiguales con el de los hombres, esto es:

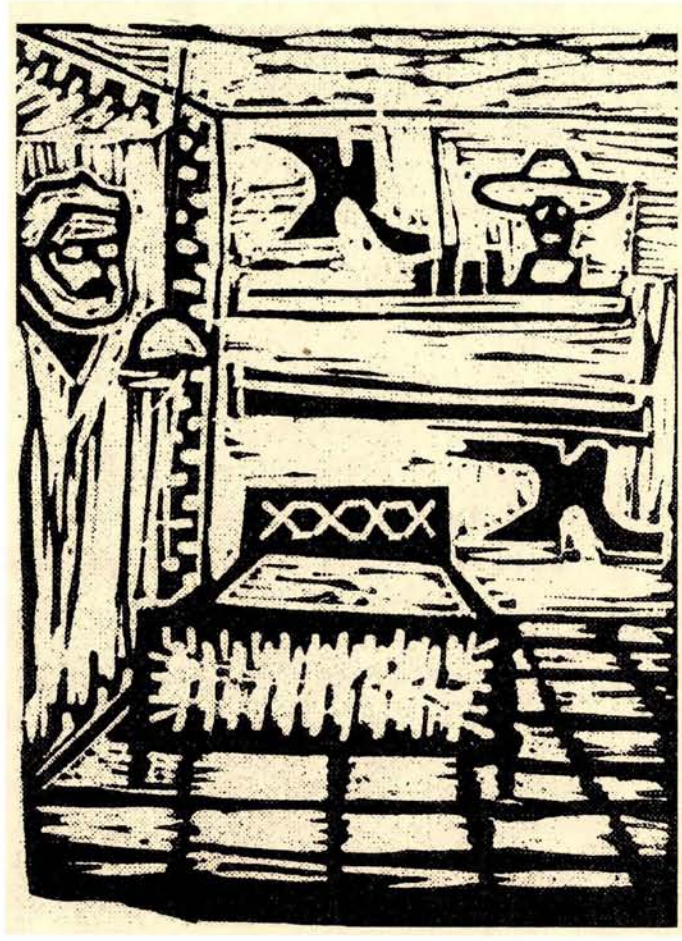
- En México, más que en cualquier país de América Latina, se ha acrecentado notoriamente la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, aumentando paulatinamente en las últimas décadas hasta en un 30% de la población económicamente activa, muy lejano sin embargo al de otros países que es hasta del 70%.
- La participación de las mujeres en el trabajo no ha sido siempre en las mejores condiciones. Frecuentemente se ha dado por una gran necesidad de aportar un ingreso dadas las condiciones de pobreza familiar.
- El comportamiento de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido muy inestable, no se parece al de la mayoría de los hombres que entrando una vez al mundo de trabajo generalmente no salen hasta que se jubilan. En cambio, las mujeres suspenden mientras nacen sus hijos y los crían y es posible que se incorporen nuevamente. Aunque esta situación de las mujeres en el trabajo se va pareciendo cada vez más a la de los hombres.
- Por otro lado, mientras que para los hombres el número de hijos influye poco en su participación laboral, en las mujeres esta situación es distinta: mientras más hijos menor participación. Ser casada también influye negativamente en su participación en el mundo laboral, caso contrario que en los hombres, para los cuales es más decisiva la escolaridad.
- Las mujeres están aún muy concentradas en unas cuantas áreas, unos cuantos puestos y un nivel, el de menor jerarquía. Por ejemplo, aunque la mayoría de las personas que participan en el magisterio son mujeres, en los puestos de dirección están mayoritariamente hombres.
- El sector informal está también ocupado por mujeres preponderantemente.

Un rápido recorrido por los datos en el mundo laboral, nos indica que:

La población económicamente activa en México, para 1997, ascendía a casi 38 millones de personas. de los cuales 25 millones eran hombres y 13 millones mujeres. En porcentaje, el promedio de la población femenina económicamente activa

♦♦♦

crecía de 31.5% en 1991 a 36.6% en 1997. La edad de participación económica también ha ido cambiado, incrementán-dose cada vez más la participación de la población adulta. En la actualidad la mayor participación se da entre las mujeres de 20 a 45 años, aunque se considera desde los 12 y hasta los 60 años. Este margen de edad se ha ido extendiendo a través de los años para las mujeres, modificando también sus características, ya que antes el estado civil era determinante. Actualmente las mujeres casadas han tenido un gran aumento en la participación económica, representando el 40.9 % de la población económicamente activa femenina, mientras el 39.7% son mujeres solteras y el resto, 18.5%, se encuentran en unión libre, viudas, separadas o divorciadas.



El *Programa Nacional de la Mujer 1995-2000*, publicado el 8 de marzo de 1996, plantea:

- Promover un conjunto de programas y acciones para garantizar a la mujer igualdad de oportunidades de educación, capacitación y empleo; plena equidad en el ejercicio de sus derechos sociales, jurídicos, civiles, políticos y reproductivos; respaldo efectivo a su papel fundamental en la integración familiar, así mismo en la formación y la socialización de sus hijos.
- Corregir las desigualdades en las oportunidades educativas y de empleo entre hombres y mujeres a través de programas especiales de alfabetización orientados a las mujeres, prevenir la deserción escolar en todos los niveles educativos, así como reforzar los programas de capacitación y de previsión social para el trabajo.

Es pues función del PRONAM: proteger los derechos de las trabajadoras asalariadas; respaldar a las mujeres que trabajan por cuenta propia o sin pago, incluidas las que desempeñan labores agropecuarias; apoyar el desarrollo de micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres y propiciar una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas y extradomésticas entre hombres y mujeres, en particular, cuando trabajan. Para lograrlo, el PRONAM, diseñó 5 estrategias:

- Planeación con enfoque de género
- Coordinación y concertación
- Profundización del federalismo
- Desarrollo jurídico e institucional
- Seguimiento y evaluación

Concentrándonos en la primera de ellas, nos preguntamos: ¿qué es esto del enfoque de género?, ¿qué representa para las mujeres?

El enfoque de género

El género es considerado como una construcción simbólica establecida sobre los datos biológicos de la diferencia sexual; es resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y de las mujeres. Es una especie de filtro a través del cual se interpreta la realidad de los hombres y de las mujeres.

Este concepto de género es cultural, no biológico, es decir, se nace con un sexo de asignación (lo biológico) y a través del tiempo se va integrando la imagen del género (lo cultural), así sabemos cómo debemos comportarnos, cómo debemos pensar, qué nos debe gustar, a qué podemos aspirar en el futuro, y todo esto por ser hombres o ser mujeres. Esto ocasiona una gran brecha histórica entre los sexos, en donde uno de ellos

♦♦♦

se desarrolla y se adueña del mundo y el otro permanece subordinado.

Una notable filósofa feminista, Graciela Hierro, nos dice: "Las mujeres hemos sido invisibles ante la cultura. En los cuatro tomos de la *Historia de México* de Cosío Villegas no hay ninguna referencia a una mujer; hemos estado ausentes de la historia, de la ciencia, del arte, de la filosofía". Nos dice Rosario Castellanos en su libro *La cultura femenina*: "El hombre es el creador de la cultura, bajo su dominio están todas las cosas, los animales y las mujeres, son los hombres el paradigma de la humanidad, lo que ha dado por resultado la desaparición de las mujeres del registro del pasado".[1]

El concepto de género es precisamente una herramienta conceptual poderosa que nos ayuda a deconstruir la invisibilidad de las mujeres en la cultura. Parece que esta invisibilidad se debe a que la información no resulta importante, no lo es lo que piensan las mujeres, porque somos minoría, la minoría más grande del mundo, la mitad de la humanidad.

¿Qué aportaciones nos da esta perspectiva de género para el análisis de la mujer en el trabajo? Quizá deberíamos comenzar por preguntarnos ¿cuáles son los diferentes significados atribuidos a lo masculino y a lo femenino en las distintas sociedades? Si sólo estudiamos lo masculino, se deja la otra mitad sin conocer y se limita la perspectiva. En el análisis del trabajo femenino es necesario destacar que éste no ha sido considerado como tal, sino como tareas domésticas; dado que no tienen una recompensa económica, es un trabajo que sólo se nota cuando no se hace.

La división sexual del trabajo está basada en la separación de la experiencia humana en dos mundos: el público y el privado. El primero, el mundo de la producción, reservado para el género masculino, y el privado de la procreación, al género femenino, lo que ha provocado la invisibilidad de las mujeres.

Las mujeres, dice Graciela Hierro, que ahora estamos también en el mundo público, nos hemos llevado el privado bajo el brazo. ¿Cuántas de nosotras antes de salir a trabajar no tuvieron que dejar listo lo que se va a comer, resuelto quién va a ir por los niños a la escuela, etcétera?

Las mujeres ante la ley

Pero las mujeres hemos sido tomadas en cuenta ante la ley en diversos ordenamientos legales, entre ellos se encuentran:[2]

En lo que se refiere a la igualdad laboral

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil.

Apartado "A". Para trabajo igual debe corresponder salario igual sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Ley Federal del trabajo

Artículo 3. No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Artículo 86. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

Artículo 133, fracción I. Queda prohibido a los patrones negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Respecto a la protección a la madre trabajadora

Constitución Política de los Estados Unidos mexicanos

Artículo 123, apartado "A", fracción V. 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; gozarán de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieran adquirido por la relación de trabajo. En el periodo de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno para alimentar a sus hijos.

Apartado "B", fracción XI, inciso C. Las mujeres durante el embarazo disfrutarán de los derechos laborales consignados en el correlativo del apartado "A" y adicionalmente disfrutarán de asistencia médica y obstétrica, de medicinas, de ayudas para la lactancia y del servicio de guarderías infantiles.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 132, fracción XXVII. Es obligación de los patrones proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

Artículo 170. Derechos de la madre trabajadora durante el embarazo y el periodo de lactancia. —No realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud. —Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, que se prorrogarán en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto. —En el periodo de lactancia

♦♦♦

tendrán dos periodos extraordinarios por día de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos. —Durante el periodo normal de licencia percibirán su salario íntegro y en caso de prórroga recibirán el 50% durante un periodo no mayor a 60 días. —A conservar su empleo siempre que no haya transcurrido más de un año de la fecha del parto. —A que se computen con su antigüedad los periodos pre y posnatales.

Artículo 172. En los establecimientos en que trabajan mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Artículo 88, fracción V. Las condiciones generales de trabajo establecerán la protección que se dará a las trabajadoras embarazadas.

Respecto al trabajo nocturno y la jornada extraordinaria

Ley Federal del Trabajo

Artículo 166. Se prohibe este tipo de trabajo para las trabajadoras en periodo de gestación o lactancia cuando se ponga en peligro su salud.

Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado

Artículo 14, fracción III. Prohibe jornadas inhumanas por notoriamente excesivas o peligrosas para la salud de la trabajadora embarazada o el producto de la concepción.

Respecto a las labores insalubres o peligrosas

Ley Federal del Trabajo

Artículo 166. No se podrá utilizar el trabajo de la mujer gestante en labores insalubres o peligrosas.

Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente en el Trabajo

Título quinto. Protección del trabajo de menores y de las mujeres en periodo de gestación y de lactancia.

Artículo 154. Casos de prohibición de trabajo de mujeres gestantes:

- Se manejen, transporten o almacenen sustancias teratogénicas o mutagénicas.
- Exista exposición a fuentes de radiaciones oinizantes capaces de contaminar el ambiente laboral.
- Existan presiones ambientales o condiciones térmicas anormales.
- Se realice esfuerzo muscular que pueda afectar el embarazo.
- El trabajo se efectúe en torres de perforación o plataformas marítimas.
- Se efectúen actividades submarinas o subterráneas o en minas a cielo abierto.
- Se realicen labores en lugares confinados.
- Se efectúen trabajos de soldadura.
- Se realicen otras actividades consideradas peligrosas o insalubres.

Artículo 155. Prohibe que las mujeres en periodo de lactancia trabajen expuestas a sustancias químicas que afecten la vida y salud del lactante.

Artículo 156. Las mujeres en estado de gestación que presten sus servicios en labores señaladas en el artículo 154, podrán ser reubicadas temporalmenteen actividadesque no sean peligrosas, insalubres o antihigiénicas.

Artículo 167. Establece como sanción una multa de 15 a 315 veces el salario mínimo para aquel empleador que viole lo dispuesto en los artículos 154 al 156.

Respecto a la seguridad social

Ley Federal del Trabajo

Artículo 171. Los servicios de guardería se prestarán por medio del IMSS (de acuerdo con su propia legislación).

Ley del Seguro Social

Artículo 11. El régimen obligatorio comprende los seguros de:

- Enfermedades y maternidad
- Guarderías y prestaciones sociales

Artículo 85. El disfrute de las prestaciones de maternidad se iniciará a partir del día en que el Instituto certifique el estado de embarazo. La certificación señalará la fecha probable del parto, la que servirá de base para el cómputo de los 42 días anteriores a aquél, para los efectos del disfrute del subsidio que, en su caso, se otorgue en los términos de esta *Ley*.

Artículo 94. En caso de maternidad, el Instituto otorgará a la asegurada durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, las prestaciones siguientes:

- Asistencia obstétrica.
- Ayuda en especie por seis meses para lactancia.
- Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el consejo técnico.

Artículo 101. La asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio a un subsidio en dinero igual al cien por ciento del último salario diario de cotización, el que recibirá durante cuarenta y dos días posteriores al mismo. El subsidio se pagará por periodos vencidos que no excederán de una semana.

Artículo 201. El ramo de guarderías cubre el riesgo de la mujer trabajadora y del trabajador viudo o divorciado que conserven la

♦♦♦

custodia de los hijos, de no poder proporcionar los cuidados durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en el capítulo correspondiente de la ley.

Artículo 204. Para otorgar la prestación de los servicios de guardería, el Instituto establecerá instalaciones especiales, por zonas convenientemente localizadas con relación a los centros de trabajo y habitación y en las localidades donde opere el régimen obligatorio.

Artículo 205. Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de su jornada de trabajo, en la forma y términos establecidos en esta *Ley* y el *Reglamento* relativo.

Ley del ISSSTE

Artículo 3, fracciones II y XI. Se establece con carácter obligatorio el seguro de enfermedades y maternidad, así como los servicios de atención para el bienestar y el desarrollo infantil.

Artículo 28. Las madres trabajadoras tendrán las siguientes prestaciones:

- Ayuda obstétrica.
- Ayuda para la lactancia hasta por seis meses posteriores al nacimiento de su hijo.
- Canastilla por maternidad, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto.

Artículo 31. El Instituto proporcionará servicios de medicina preventiva sobre planificación familiar y atención materno infantil, entre otros.

Artículo 141, fracción VI. El Instituto ofrecerá los servicios de estancias de bienestar y desarrollo infantil.

Reglamento de los servicios de guarderías para hijos de aseguradas

Reglamento de los servicios de atención para las estancias de bienestar y desarrollo infantil del ISSSTE

En este ordenamiento se contienen los derechos y prestaciones con que cuentan las madres trabajadoras en beneficio de sus hijos.

Convenios internacionales

También a nivel internacional ha sido reconocida la inequidad en el trabajo entre hombres y mujeres, por lo que se han firmado convenios muy importantes en apoyo a las mujeres, que México ha ratificado, entre los que se encuentran:

- Convenio sobre el trabajo subterráneo (1935)
- Convenio sobre igualdad de remuneración (1951)
- Convenio sobre la discriminación, empleo y ocupación (1958)
- Convenio sobre la licencia pagada de estudios (1974)
- Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)
- Convenio sobre los productos químicos (1990)

Conclusiones

Aunque los ordenamientos legales descritos arriba brindan protección a la mujer, es oportuno resaltar que se le protege en aspectos referidos al desempeño de su rol materno y no como ser humano en sí misma. Por otro lado, una de las mayores exigencias que debemos cumplir para lograr un mundo más justo y equitativo en todos los ámbitos de la vida social es la planificación con enfoque de género.

Para realizar esta tarea resulta prioritario, entre otras cosas, contar con informes y estadísticas que contemplen a la población diferenciada por sexo, para de ahí arrancar con el análisis del problema. Para ello, invito a lectoras y lectores a realizar este ejercicio en sus lugares de trabajo: encontrar las inequidades que se evidencian en el desarrollo de los hombres y las mujeres. Caeremos en la cuenta de que aún falta mucho por hacer para posibilitar una sociedad más justa y equitativa. ♦

Notas

[1] Hierro, Graciela. "La mujer invisible y el velo de la ignorancia", en: González, María Luisa, coordinadora. *Metodología para los estudios de género*. México, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas, 1996, p. 29.

[2] Selección elaborada por el PRONAM.