

UACM

Universidad Autónoma
de la Ciudad de México

Nada humano me es ajeno

COLEGIO DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

**“Segregación laboral por género y discriminación salarial por género en el
Distrito Federal: un análisis en el comercio formal”**

TRABAJO RECEPCIONAL
PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADA EN
CIENCIA POLÍTICA Y ADMINISTRACIÓN URBANA

PRESENTA:

Nancy Areli Rosas Montes

Director del trabajo recepcional

Mtro. Mario Espinosa García

México, D.F. Enero 2014

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.

A mis amores, Edid y Mau

Agradecimientos

Realizar esta investigación me ha hecho recorrer un largo, arduo y, en algunas ocasiones, difícil camino; por eso quiero agradecer a los que han contribuido a la construcción y culminación de este trabajo.

Quiero agradecerle al Instituto de Ciencia y Tecnología del Distrito Federal (ICyTDF) por la beca que me otorgó para la realización de esta tesis y también a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) por haberme otorgado el apoyo para la impresión de la misma.

A mi director Mario Espinosa García por apoyarme y guiarme, pero sobre todo, por su tiempo y su paciencia.

A los profesores Álvaro Aragón Rivera, Graciela Macedo Méndez, Miguel Angel Sedano Ruíz y Tania Vanessa Carbajal Carmona por los valiosos comentarios, observaciones y sugerencias que contribuyeron al enriquecimiento de esta tesis.

Con cariño a mi amiga Gloria Uribe Guzmán por su amistad, apoyo y aliento para seguir adelante con este proyecto.

Agradecimientos

Realizar esta investigación me ha hecho recorrer un largo, arduo y, en algunas ocasiones, difícil camino; por eso quiero agradecer a los que han contribuido a la construcción y culminación de este trabajo.

Quiero agradecerle al Instituto de Ciencia y Tecnología del Distrito Federal (ICyTDF) por la beca que me otorgó para la realización de esta tesis y también a la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) por haberme otorgado el apoyo económico para la impresión de la misma.

A mi director Mario Espinosa García por apoyarme y guiarme, pero sobre todo, por su tiempo y su paciencia.

A los profesores Álvaro Aragón Rivera, Graciela Macedo Méndez, Miguel Angel Sedano Ruíz y Tania Vanessa Carbajal Carmona por los valiosos comentarios, observaciones y sugerencias que contribuyeron al enriquecimiento de esta tesis.

Con cariño a mi amiga Gloria Uribe Guzmán por su amistad, apoyo y aliento para seguir adelante con este proyecto.

Índice

Agradecimientos	1
Índice	2
Introducción	4
Capítulo 1 Marco teórico- conceptual: Género, segregación laboral, discriminación salarial y políticas públicas de conciliación familia-trabajo en México	
1.1. Elementos teórico-conceptuales de la perspectiva de género	8
1.2. Discriminación salarial por género y segregación laboral por género: delimitando conceptos.....	12
<i>1.2.1. Segregación laboral por género</i>	13
<i>1.2.2. Discriminación salarial por género</i>	18
Capítulo 2 Características del trabajo femenino e instrumentos relativos a la eliminación de la segregación y discriminación contra las mujeres en México	
2.1. Características del trabajo femenino	23
2.2. Instrumentos internacionales adoptados por México en el seno de las Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos de las mujeres	29
2.3. Instrumentos del Sistema Interamericano de derechos humanos de las mujeres	38
2.4. Instrumentos nacionales adoptados por México, relativos a la equidad de género.....	41
2.5. Instrumentos relativos a la equidad de género en el Distrito Federal	45
Capítulo 3 Comercio formal por género en el Distrito Federal: un caso más de discriminación y segregación	
3.1. Qué es el comercio formal	54

3.2. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)	55
3.3. Participación actual de mujeres y hombres en el mercado laboral en el Distrito Federal.....	56
3.4. Participación femenina del comercio formal en el Distrito Federal	57
3.5. Evidencia de la Segregación laboral por género en el Distrito Federal	58
3.5.1. <i>Análisis de la distribución económica por género en el Distrito Federal</i>	59
3.5.2. <i>Análisis de la concentración económica por género en el Distrito Federal</i>	62
3.6. Evidencia de la discriminación salarial por género del comercio formal en el Distrito Federal.....	65
Conclusiones	72
Bibliografía	78

Introducción

La asignación de los roles femenino y masculino están ligados no sólo a una visión estereotipada de géneros, sino también a las diferencias biológicas, atribuciones físicas o económicas, ideas, representaciones y asignaciones políticas, institucionales, sociales y culturales que han contribuido en la construcción y la estructuración de los roles desempeñados por las mujeres en el ámbito público y privado.

Si bien la lucha constante de las mujeres ante el género opuesto parece empezar en la esfera pública y después en la esfera privada, entonces podríamos decir que uno de los hechos relevantes de la sociedad mexicana actual es el incremento de la participación de las mujeres en los mercados laborales y el mayor acceso de estas últimas a la educación, la necesidad de obtener mayores ingresos en los hogares y el incremento de la jefatura femenina que da lugar a la diversificación de los distintos ámbitos de participación del género femenino no sólo en las formas de convivencia familiar sino también en la división sexual del trabajo remunerado por género (Salazar, 2011: 5).

Con todo y que las mujeres han luchado desde hace varias décadas por la equidad de género, en México, las políticas públicas de conciliación familia-trabajo son prácticamente inexistentes. “Así, los referentes más importantes son los convenios, algunos de los cuales no han sido ratificados por el poder legislativo y, por lo tanto, no son vinculantes (obligatorios)” (Salazar, 2011:19).

Lo importante aquí es dejar en claro que pese a que las mujeres han invadido los espacios públicos no ha significado que cambie en lo absoluto el interior de la esfera doméstica, puesto que las mujeres siguen siendo las responsables de las labores del hogar y de crianza. La concepción idílica de la familia nuclear compuesta por un padre proveedor y una mujer ama de casa e hijos, permanece como esquema para el diseño y formulación de programas de gobierno y políticas públicas ocasionando un efecto desfavorecedor para las mujeres puesto que les impide el ingreso o permanencia en los mercados de trabajo. Por lo tanto, es necesario fomentar la equidad de género en nuestra sociedad y revertir de forma positiva los patrones familiares, culturales, sociales, políticos e institucionales en su conjunto porque ayudaría a valorar, reconocer y resaltar el desempeño y las capacidades del trabajo realizado por mujeres.

Partiendo de este problema, el objetivo general de esta investigación es:

Consciente de la falta de políticas públicas de conciliación familia-trabajo en México, me impulsa a seleccionar como objeto de estudio la segregación laboral y la discriminación salarial por género en el comercio formal en el Distrito Federal durante el periodo 2005-2010 abordándolo bajo la perspectiva de género para comprender y explicar las causas que propician el fenómeno en cuestión.

Mi interés es dar a conocer las condiciones de trabajo actual por género en el comercio formal, ya que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres no sólo exige explorar la relación del trabajo remunerado y no remunerado por sexo sino también permite observar que debido a la desigual repartición de la carga de trabajo doméstico entre géneros el índice de segregación laboral y discriminación salarial de las mujeres en el ámbito laboral se marca visiblemente y de manera estratégica en las distintas ramas de actividad económica.

Apoyándome en la perspectiva de género para mí es de suma importancia ubicar el lugar que ocupan las mujeres en los nuevos contextos políticos, institucionales, económicos, sociales y culturales abiertos a partir de las transformaciones que se han dando en nuestro país. Con esto me refiero a la representación político-social de las mujeres dada a partir de las experiencias que les ocurrían en la vida cotidiana (marginalidad y opresión) en la década de 1990 pues no sólo permitieron abrir espacios que propiciaron canales alternativos para la participación femenina en México sino que también lograron ganar terreno en el espacio institucional (Lamas en Álvarez, 288: 1997), (Tarrés en Lamas, 120-125: 2007).

Del objetivo general se desprende el siguiente objetivo particular:

En este trabajo se pretende constatar que la segregación laboral y la discriminación salarial entre mujeres y hombres sigue presente —quizás en menor medida que antes— a pesar del esfuerzo que han hecho tanto organizaciones civiles como autoridades por tratar de erradicar dicho problema de falta de equidad hacia las mujeres.

El análisis de los datos estadísticos basados en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), nos permitirá determinar por un lado cuál es el grado de segregación laboral presente en las diferentes ramas de actividad económica en el Distrito Federal debido a la

asignación social, cultural o institucional de roles y tareas entre géneros en los mercados de trabajo y, por otro lado, también podremos saber de acuerdo al número de salarios mínimos el porcentaje de discriminación salarial por género en el comercio formal. De esta manera ayudaremos a promover acciones decisivas para que los tomadores de decisiones atiendan dicho problema con medidas eficaces y logren su erradicación o aminoración, no sólo en el Distrito Federal sino también en los demás estados de la República Mexicana.

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son las causas que originan y mantienen la segregación laboral y la discriminación salarial por género en el comercio formal en el Distrito Federal?

Para resolver la pregunta de investigación se partió de:

La revisión de la Teoría neoclásica, Teoría del capital humano y Teoría institucional para explicar las causas por las cuales las mujeres son discriminadas o segregadas en los mercados de trabajo.

Niveles de análisis en esta investigación:

Teórico. De acuerdo con los diversos enfoques teóricos que postula la perspectiva de género, se señalan las diferencias existentes entre sexos para explicar la asignación de actividades o roles y remuneraciones a mujeres y hombres en los mercados de trabajo.

Descriptivo. Análisis de los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo y los mecanismos en pro de la equidad de género en el Distrito Federal.

Explicativo. Análisis y revisión de los documentos existentes que se encargan de la protección, promoción e impulso por la igualdad entre mujeres y hombres con el objetivo de mostrar los avances y limitaciones presentes en este conjunto de convenios internacionales, nacionales y locales.

Para fines de esta investigación los grupos de actividad económica seleccionadas en la medición del análisis de la segregación laboral por género fueron las siguientes: Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte; Trabajadores de la educación; Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social; Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca; Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; Conductores y ayudantes de

conductores de maquinaria móvil y medios de transporte; Oficinistas; Comerciantes; Trabajadores en servicios personales; Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas y Otros.

Apoyándome en:

Índice de distribución: nos permitirá saber la definición femenina o masculina de un sector o grupo de ocupación económica.

Índice de concentración: nos ayudará a saber en dónde trabajan con más frecuencia mujeres y hombres.

En cuanto a la discriminación salarial:

En esta investigación los grupos de actividad económica seleccionadas en la medición de la discriminación salarial por género con base en el porcentaje de Población Ocupada (PO) en el comercio formal en el Distrito Federal durante el periodo 2005-2010 fueron las siguientes:

- a) Un salario mínimo;
- b) cinco salarios mínimos y
- c) no reciben ingresos.

Capítulo 1 Marco teórico-conceptual: Género, segregación laboral, discriminación salarial y políticas públicas de conciliación familia-trabajo en México

1.1. Elementos teórico-conceptuales de la perspectiva de género

Para tratar de comprender las diversas implicaciones de la discriminación salarial por género y la segregación laboral por género, es necesario enmarcar dicha problemática dentro de un campo más amplio de investigación abierto justamente por los estudios de género. Por ello, en este apartado hacemos una revisión general de sus principales fundamentos teóricos.

Hablaremos del surgimiento de la perspectiva de género. Retomaremos esta perspectiva porque nos permite tener un amplio panorama sobre el modelo patriarcal y la asignación de roles tanto para las mujeres como para los hombres en el ámbito familiar y profesional. Lo anterior nos ayudará a comprender las dificultades y reticencias a las que las mujeres se enfrentan hoy en día dentro de la sociedad y cómo dicha asignación de roles se relaciona con el mercado de trabajo y para terminar, describiremos en qué consiste la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género.

La perspectiva de género, está dirigida a la comprensión y explicación de la relación y articulación de los roles desempeñados en las relaciones sociales entre mujeres y hombres enmarcados en el hecho de la existencia de diferencias físicas y biológicas entre géneros. Además es una herramienta de análisis que permite identificar comportamientos sexistas y desigualdades entre mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de convivencia. Su finalidad consiste en establecer acciones que conduzcan a la superación de la discriminación y la segregación hacia las mujeres, así como sensibilizar a la población en general sobre las prácticas de exclusión y menosprecio que obedecen a un ejercicio autoritario y antidemocrático del poder. En este sentido, la perspectiva de género permite mirar la realidad de una manera determinada e intervenir en ella. Se trata de un enfoque que puede ayudarnos tanto a mujeres como a hombres a transformar las relaciones y condiciones de desigualdad que se establecen entre ellos, en beneficio de las personas, las parejas, las familias y la sociedad en general.

Esta perspectiva surgió en la década de los setenta del siglo XX en Estados Unidos. A partir de este momento, cobró importancia el tema de la subordinación de género y las políticas

de equidad, las mujeres empezaron a cuestionar problemas laborales que impedían la presencia femenina en puestos de dirección, los pagos de menor salario por desarrollar las mismas actividades que los varones, así como también los problemas de salud en las mujeres. Esta perspectiva enmarca y analiza de manera crítica el paradigma teórico patriarcal, también propone un nuevo planteamiento que explica las diferentes formas de ver aspectos sociales respecto al género y desde el cual se cuestiona esa división y jerarquización de actividades existentes entre mujeres y hombres.

Si revisamos el proceso de construcción de la perspectiva de género observamos que esta abarca planteamientos teóricos, políticos, éticos, filosóficos y metodológicos que nos ayudan a comprender las relaciones de poder entre mujeres y hombres y para esto, ha incorporado conceptos clave como parte de sus aportaciones teóricas para la reivindicación de las mujeres. Tal es el caso del término “género”, el cual tiene una historia previa a los años setenta, ésta se remonta al siglo XVII con el autor Poulain de la Barre, la idea central de este autor es que: “La desigualdad social entre hombres y mujeres no es consecuencia de la desigualdad natural, sino que, por el contrario, es la propia desigualdad social y política la que produce enfoques que postulan la inferioridad de la naturaleza femenina” (Poulain en Cobo, 1995: 2).

Otro de los aspectos de la perspectiva de género es que no solamente está dirigida a la crítica del patriarcado, sino que fundamentalmente pretende romper con el sistema de dominación masculina hacia las mujeres, es por esto que ha construido un supuesto acerca de que el poder está asociado con el patriarcado, según la autora Heidi Hartmann el patriarcado es “El conjunto de relaciones sociales entre los varones, relaciones que, si bien son jerárquicas, establecen vínculos de interdependencia y solidaridad entre ellos para dominar a las mujeres” (Hartmann en Cobo, 1995: 6,7). En esa misma lógica, Celia Amorós nos habla sobre la inferioridad de la mujer y señala que:

Al conceptualizar a las mujeres como naturaleza, se les excluye de la individualidad. Los varones son conceptualizados por la ideología patriarcal como individuos por ser creadores de la cultura y capaces de elevarse a la abstracción. En cambio, lo femenino es tematizado por el patriarcado como una masa inseparable e incapaz de producir individualidades (Amorós en Cobo, 1995: 7).

En resumen, según las consideraciones de estas autoras, el modelo cultural del patriarcado, históricamente hablando, ha justificado y fomentado el confinamiento de las mujeres en el ejercicio del poder manteniéndolas constreñidas en el seno del ámbito familiar.

Por tal razón, como podemos observar cotidianamente, aún persisten muchas creencias y prejuicios mediante los que se divide, discrimina y segrega las actividades de mujeres y hombres. Por ejemplo, actualmente, los estereotipos o clichés sobre la supuesta productividad de las mujeres y los hombres, es remplazada por la medida real de la productividad que da fundamento a la exclusión. “En todas las culturas, las mujeres se dedican primordialmente al cuidado de los hijos y del hogar, mientras que las actividades políticas, económicas y militares suelen ser patrimonio de los varones” (Puleo, 1995: 11).

Respecto a este punto, podemos observar que aunque hemos pasado por diversas transformaciones a lo largo del tiempo, en nuestra cultura también ha existido este modelo patriarcal desde la época de la cultura pre-colombina: las mujeres estaban confinadas al trabajo doméstico, de reproducción y cuidado de los hijos, su rol era de subordinación y obediencia. Las mujeres no tenían derecho a opinar, a ser escuchadas y mucho menos a elegir su papel en la familia o en la sociedad, esto evidentemente marcado por la existencia de la división del trabajo. Parafraseando a Saltzman, el trabajo productivo es responsabilidad exclusiva del hombre, el hombre es la única fuente de poder sobre los recursos, mientras que el trabajo de las mujeres, es devaluado e inexistente porque se encuentra en la esfera de lo privado (Saltzman en Pineda, 2007: 16).

Es así como “género” y “patriarcado” se destacan en el debate feminista. Género es una construcción que diferencia a los seres humanos en femenino y masculino, mientras que el patriarcado significa “gobierno de padres” (Millet en Puleo, 1970: 24). De acuerdo al enfoque feminista, este término hace alusión a la dominación y subordinación de las mujeres respecto a los hombres. Por otro lado, “la noción de género surge a partir de la idea de que lo “femenino” y lo “masculino” no son hechos naturales o biológicos, sino construcciones culturales” (Cobo, 1995: 1). De esta forma, la perspectiva de género tiene como propósito deshacer o revertir los prejuicios biológicos y sociales respecto a lo “femenino” (naturaleza), y a lo “masculino” (cultura), y de

mejorar las relaciones entre mujeres y hombres, así como transformar las condiciones que hacen que las mujeres continúen siendo seres oprimidos.

A las mujeres, a su vez, les queda el mundo de lo privado, de lo doméstico, de lo no remunerado: la Sociedad Patriarcal ha transmitido de generación en generación un conjunto de criterios, ideas, y opiniones de fortaleza espiritual y cultural para las mujeres, estableciendo su sitio en el hogar, y sus funciones como la de ser madres, esposas, amantes y sirvientas (Campos, 1990: 16).

Lo anterior es una breve revisión teórica de la perspectiva de género y podemos ver que el camino de las mujeres hacia su pleno desarrollo a lo largo de la historia ha sido difícil debido a una cultura caracterizada por la sumisión absoluta que ha pasado de generación en generación a lo largo del tiempo y se ha reproducido de padres a hijos hasta la actualidad.

Ante esto, se puede comprender que fueron las diferencias físicas entre mujeres y hombres las que condujeron a una situación de segregación y discriminación hacia las mujeres, pues eran consideradas como seres inferiores e incapaces de realizar roles que sólo eran asignados a los varones, por lo tanto, quedaron relegadas únicamente a la reproducción y las labores del hogar pero a esto también se suma la sociedad patriarcal en la que hemos vivido durante muchos años, pues ésta ha condicionado los roles hacia el sexo femenino que actualmente dificultan el acceso a la igualdad salarial de las mujeres en los mercados laborales, ya que todavía se les relaciona, principalmente, con la esfera familiar, mientras que a los hombres con la esfera productiva.

Esta asignación de roles propició una sociedad patriarcal en donde las mujeres y los hijos dependían de los hombres de familia pues eran los únicos que tenían acceso a los recursos. En general, en la sociedad occidental dicho fenómeno ha estado presente tanto en el terreno político, laboral, doméstico y en general, en toda la vida social y económica.

1.2. Segregación laboral por género y discriminación salarial por género: delimitando conceptos

La contribución de la perspectiva de género considera las diferentes oportunidades que tienen las mujeres y los hombres, las interrelaciones existentes entre ellos y los distintos papeles que socialmente se les asigna. Todas estas cuestiones influyen en el logro de las metas, las políticas públicas y los planes de los organismos nacionales e internacionales que repercuten en el proceso de desarrollo de la sociedad. Los estudios de género se relacionan con todos los aspectos de la vida económica y social, cotidiana y privada de los individuos y determina características y funciones dependiendo del sexo o de la percepción que la sociedad tiene de él.

La segregación ocupacional por género es una de las principales causas en las diferencias de ingreso y en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres, y es la raíz de la desigualdad de género en el mercado laboral. Puede ser el resultado de una actitud discriminatoria por parte de los empleadores, asimismo tiene un origen cultural pero un impacto económico preciso, expresado en la brecha salarial entre hombres y mujeres (Maldonado en Cooper, 2010: 91).

Es por esto que el enfoque de género ha insistido en la necesidad de hacer visible la participación económica de las mujeres en el mercado laboral pues las condiciones de trabajos realizados por mujeres en su mayoría son precarias y discriminatorias. El empleo visto desde esta perspectiva parte de una consideración esencial y gradual de la existencia de consensos en donde los trabajos tendrían que ser analizados de manera integral entendiendo de manera específica las características que definen a mujeres y hombres. A partir de esto es como se han diseñado una infinidad de propuestas, programas y acciones alternativas, oficiales y civiles, para afrontar los problemas sociales generados por la opresión, la disparidad, la inequidad y la injusticia entre géneros.

En nuestro país la segregación y la discriminación son fenómenos que hacen visibles no sólo las diferencias salariales por sexo, sino también la forma en que se distribuye a los hombres y a las mujeres en los mercados de trabajo. La segregación y la discriminación son temas distintos y complejos en donde influyen factores de tipo económico, social, cultural y político. Por un lado, la segregación nos remite a la acción de separar, marginar y generar divisiones

dentro de los grupos sociales o de personas que conforman una comunidad, mientras que la discriminación es el acto de hacer una distinción que atenta contra la igualdad de oportunidades de las personas o los grupos sociales. Al analizar estos fenómenos nos introducimos en un mundo complejo con distintas dimensiones que varían de una cultura a otra (Rodríguez Zepeda, 2006: 26).

1.2.1. Segregación laboral por género

Segregación, del latín *segregatio*, en términos generales nos remite a la acción y efecto de separar, marginar o apartar una cosa de otra de la que forma parte. En este sentido, como vemos, la acción por sí misma no denota su sentido normativo o político. La segregación entre los grupos de personas o grupos sociales, adquiere su sentido político justamente porque dicha acción se hace motivada por juicios axiomáticos e ideológicos de carácter negativo. Es decir, el principio de segregación política (que aquí es el que de entrada nos interesa) se basa en el concepto de que las personas son diferentes en sentido peyorativo, por lo cual algunos (considerados superiores) no quieren mantener contacto con aquellos que son considerados inferiores. Por tanto, el segregacionismo nos remite al acto de separar, apartar y excluir a ciertos grupos sociales en razón de su sexo, raza, cultura o ideología (Rodríguez Zepeda: 2006).

En la historia de las sociedades humanas podemos observar cómo los distintos modelos de jerarquización social, política, económica o cultural han derivado en alguna forma más o menos enraizada de segregación. La segregación ocurre en todos los ámbitos de la vida pública, (político, económico, social, cultural), así como también en el conjunto de las instituciones públicas (salud, educación, seguridad, de servicios, etc., no obstante su manifestación es distinta o puede presentarse de varios modos, dependiendo de la cultura, del contexto histórico y del ámbito en el que desarrolla.

En este trabajo, como ya lo hemos mencionado, nos interesa señalar concretamente la segregación laboral por género. Partimos entonces de señalar que ésta nos remite a la división

sexual del trabajo de acuerdo a juicios axiológicos e ideológicos que terminan por concentrar a los hombres en ciertas ocupaciones o tareas al excluir a las mujeres de dichos roles laborales y concentrándolas en otras ocupaciones menos remuneradas (Savage, en Brown: 2010, 94).

Básicamente hay dos tipos de segregación, la de tipo horizontal y la de tipo vertical. La segregación *horizontal* es aquel tipo donde las mujeres se encuentran ausentes o infrarrepresentadas en sectores y actividades clave de la economía, y a la vez se encuentran concentradas en torno a actividades tradicionalmente vinculadas al empleo femenino. Y por otro lado, la segregación *vertical* hace referencia a la disminución de la proporción de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía piramidal de la empresa o institución determinada, teniendo como resultado una disminución de la presencia de las mujeres en posiciones de poder y puestos de alta responsabilidad. En otras palabras, la segregación vertical propicia que las mujeres se aglomeren en actividades con responsabilidades “mínimas” y por tanto, con menores retribuciones salariales (Cfr. Guzmán: 14 Colin Salgado: 2010) Como señala Savage (2010) “La segregación consiste en la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones y su concentración en las menos remuneradas”.

La segregación laboral por género es una situación que desfavorece a las mujeres desde el punto de vista de que están posicionadas en los mercados de trabajo de acuerdo a los roles que les han sido asignados por la sociedad y que enfatizan los estereotipos vinculados con la masculinidad y la feminidad. Las consecuencias de la segregación son indudablemente negativas para las mujeres ya que desvalorizan su trabajo y repercuten en la percepción de cómo ven los hombres a las mujeres y cómo ellas se ven a sí mismas. Es por esto que:

Las relaciones de género [...] constituyen un principio organizativo fundamental de las sociedades, y con frecuencia de gobierno en los procesos de producción y reproducción, consumo y distribución. Los géneros se valoran en forma diferente, de ahí que sus oportunidades y opciones sean desiguales (Savage, en Brown: 2010, 71).

Existen diversas corrientes teóricas que han estudiado el fenómeno de la segregación por género. Para fines de esta investigación, sólo tomaremos en cuenta los planteamientos generales de las teorías: neoclásica; del capital humano y la institucionalista. Cabe subrayar que aún cuando dichas teorías cuentan con distintos argumentos respecto a la segregación, ninguna de éstas

aborda el tema visto desde las necesidades de las mujeres, ni mucho menos observa las diferencias biológicas entre cada uno de los sexos.

Teoría neoclásica: la base de esta teoría se apoya principalmente en el individuo maximizador de bienes para incrementar su satisfacción. El enfoque neoclásico encuentra que el comportamiento económico surge del comportamiento mismo de los individuos racionales que tratan de maximizar su utilidad o beneficio mediante elecciones basadas en la información disponible (Savage, en Brown: 2010, 73). Conforme al modelo del individuo maximizador, se justifica que las mujeres se dediquen a las labores domésticas porque no tienen la misma fuerza física que los varones, por lo tanto ellas no pueden ser retribuidas económicamente de la misma forma que ellos.

Como en esta teoría es fundamental la ley de la oferta y la demanda para la maximización de bienes, los mercados de trabajo lo que en realidad toman en cuenta es la fuerza de trabajo y las habilidades entre mujeres y hombres, y de esta forma se les retribuye de manera económica de acuerdo a su fuerza humana en forma relativa porque existe o domina la relación costo-beneficio. De acuerdo con lo anterior, se explica que las mujeres se especialicen en el trabajo doméstico y los hombres en las actividades asociadas a los mercados de trabajo.

En este mismo sentido, la teoría neoclásica señala que la “ventaja” comparativa basada en la biología, significa una mayor productividad de las mujeres en el trabajo doméstico asociada a su género y tal “ventaja” fundamenta la división sexual del trabajo existente en los mercados laborales. De acuerdo con Joan Scott:

La historia de la separación entre hogar y trabajo subraya con tanto énfasis las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres que termina por legitimar e institucionalizar estas diferencias como base de la organización social, o sea se ha normalizado esta división de la vida (Scott, 1993: 492).

En nuestro país, la sociedad patriarcal en la que vivimos ha condicionado los roles dificultando el acceso de las mujeres a los mercados laborales. En la actualidad, todavía a las mujeres y a los hombres se les enmarca en dos esferas diferentes: la familiar o reproductiva y la productiva. Desde dicha tradición se ha pretendido establecer la visión de una sociedad dividida en dos esferas separadas con escasa interrelación entre ellas y basadas en principios antagónicos. Por

una parte, la esfera pública (masculina), que estaría centrada en lo llamado social, político y económico-mercantil, regida por criterios de éxito, poder, derechos de libertad y propiedad universales, etcétera, y relacionada fundamentalmente con la satisfacción del componente más objetivo (el único reconocido) de las necesidades humanas.

Por otra parte, la esfera privada, doméstica o reproductiva (femenina), está centrada en el hogar, basada en los lazos afectivos y sentimientos, desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva, y relacionada directamente con las necesidades subjetivas (siempre olvidadas) de las personas (Carrasco, 2010: 25-26). Es evidente que las mujeres no sólo se enfrentan a las exigencias de la competencia laboral, sino también se enfrentan al reto principal que frena su vida laboral: la necesidad de elegir entre la familia y el trabajo.

En las sociedades industriales, pese a que un porcentaje apreciable de mujeres trabajan fuera del hogar, la mayoría de ellas compaginan ese trabajo con el de amas de casa. La doble jornada laboral es el destino de las mujeres que realizan un trabajo extradoméstico en las sociedades occidentales (Puleo, 1995: 11).

Teoría del Capital humano: esta teoría hace hincapié en las divergencias salariales y su relación con las diferencias en la productividad de los trabajadores y trabajadoras. Básicamente señala que el capital humano, es decir, las capacidades y el stock cultural de los individuos, son en gran medida resultado de procesos de aprendizaje (educación, experiencias), antes que cuestiones innatas o hereditarias. En ese sentido, los individuos generan su capital humano en la proporción directa al tiempo y recursos invertidos. Los salarios están estrecha y directamente asociados con el nivel de la escolaridad, entre más sea ésta, mejores serán las percepciones. También, se señala que un individuo con mayor formación, genera mejores márgenes de productividad y, por tanto, obtiene mejores retribuciones.

Desde esta perspectiva, como bien señala Savage, la explicación de las brechas salariales entre hombres y mujeres se explica por las diferencias en la inversión formativa que cada uno de estos grupos hace en el campo productivo, en otras palabras las mujeres invierten poco en el capital humano por que la mayor parte de su vida adulta la emplean en el cuidado de los hijos y en el trabajo doméstico.

Cuando ellas entran al mercado de trabajo su permanencia es menor, lo mismo que sus inversiones en el capital humano (esto es, no buscan adiestrarse más), y se autoseleccionan en las ocupaciones donde las mujeres son mayoría (Savage, 2010: 79).

Teoría Institucionalista: no trata el tema de la competitividad de manera directa, sin embargo el análisis que propone es acerca del papel que juegan las instituciones en el desarrollo social y económico, y la importancia que éstas tienen en la conformación del marco que regula la participación de los agentes económicos, es decir en la competencia de los agentes económicos en el mercado (Savage en Brown, 2010: 81).

En este sentido, el fenómeno de segregación se hace presente cuando los empleadores favorecen o desfavorecen a un determinado grupo con un menor o un mayor salario. La segregación por razones de género en los mercados de trabajo; existe cuando dos individuos con las mismas aptitudes son excluidos en determinadas ocupaciones dando como resultado, la concentración de mujeres y hombres en determinadas áreas de los mercados laborales.

Por lo tanto, en esta investigación se entenderá a la **Segregación laboral por género** como una situación en donde las mujeres son excluidas de ámbitos laborales tipificados como masculinos por el sólo hecho de ser mujeres.

Al analizar las teorías anteriores, podemos darnos cuenta que ninguna de ellas toma en cuenta que las mujeres y los hombres desarrollan diferentes roles, percepciones, necesidades e intereses y por tal motivo no se les puede considerar como iguales, además sostienen el androcentrismo ignorando las preferencias individuales de mujeres y hombres, y, a partir de ello, fundamentan la segregación y argumentan que las mujeres ganan menos porque no se invierte en capital humano. Por otro lado, de acuerdo al modelo neoclásico no puede suponerse que mujeres y hombres tengan acceso a los mismos recursos económicos debido a que las mujeres no cuentan con la misma fuerza física que los hombres.

Si bien los antecedentes históricos de segregación hacia las mujeres datan de miles de años detrás, los cambios reales en cuanto a la equiparación de la igualdad de género provienen escasamente de un periodo de dos siglos y muchos de ellos de menos de uno. A pesar de esto, hoy en día las mujeres han demostrado tener la capacidad de actuar en los distintos ámbitos de la sociedad, contribuyendo enormemente a elevar el nivel de vida de sus familias porque pueden

ocupar el espacio público para poder desempeñarse en distintos espacios logrando mayor autonomía y reducción de vulnerabilidad ante el género opuesto porque asumen un rol distinto no sólo a nivel familiar sino también a nivel social.

1.2.2. Discriminación salarial por género

La discriminación es un fenómeno de tipo social y cultural que se encuentra arraigado en la historia de la humanidad; se refiere al acto de hacer una distinción que atenta contra la igualdad de oportunidades de las personas, en este caso, hacia las mujeres, no obstante, en la actualidad no es un problema tan evidente porque, en nuestros días, existe un gran entramado institucional y jurídico que protege a las mujeres contra cualquier tipo de discriminación, sin embargo, afirmamos que a pesar de esto, el fenómeno aún sigue vigente en la sociedad actual.

Desde dicha tradición se ha pretendido establecer la visión de una sociedad dividida en dos esferas separadas con escasa interrelación entre ellas y basadas en principios antagónicos. Por una parte, la esfera pública (masculina), que estaría centrada en lo llamado social, político y económico-mercantil, regida por criterios de éxito, poder, derechos de libertad y propiedad universales, etcétera, y relacionada fundamentalmente con la satisfacción del componente más objetivo (el único reconocido) de las necesidades humanas. Por otra parte, la esfera privada o doméstica (femenina), centrada en el hogar, basada en los lazos afectivos y sentimientos, desprovista de cualquier idea de participación social, política o productiva, y relacionada directamente con las necesidades subjetivas (siempre olvidadas) de las personas (Carrasco, 2010: 25-26).

La discriminación hacia las mujeres es un problema multidimensional que no tiene una solución uniforme y muchos factores económicos, políticos y culturales la sostienen. En cualquier caso, es claro que la intervención del Estado y la aplicación de políticas públicas son esenciales para eliminar este problema. En este caso, lo primero que necesitamos es establecer una definición clara del significado de discriminación para evitar confusiones. De acuerdo al “Manual de sensibilización para la no discriminación respecto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia”

de la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, la discriminación contra la mujer se refiere a:

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 política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CNDH, 2004: 32).

La discriminación, en este sentido, alude a una distinción mediante la que se establece una jerarquización vertical (dominantes-dominados), basada en juicios axiomáticos e ideológicos de carácter negativo, entre personas, de la que resulta una relación asimétrica entre las mismas. En otras palabras, discriminar es tratar a otros como inferiores, y esto se hace en razón de alguna característica o atributo que no resulta agradable para quien discrimina: el color de la piel, la forma de pensar, el sexo, su discapacidad, la opción religiosa, etcétera (Rodríguez Zepeda, 2006: 22). Lo anterior, nos permite explicar que existen diversos tipos de discriminación, como por ejemplo:

- Por el género: discriminación a la mujer o al hombre (sexismo).
- Por el origen étnico o cultural: discriminación a los pueblos indígenas o tribales.
- Por el origen racial: discriminación racial (racismo).
- Por la nacionalidad: discriminación a los extranjeros (xenofobia).
- Por las creencias religiosas: discriminación a los creyentes de religiones no oficiales o no mayoritarias en una sociedad.
- Por las opiniones políticas: discriminación a los partidos de posiciones políticas contrarias a las dominantes en una sociedad.
- Por situación económica: discriminación a las personas de escasos recursos.
- Por estado de salud: discriminación a las personas que viven con VIH-sida, enfermos mentales, o que viven con alguna otra enfermedad.
- Por discapacidad: discriminación a las personas que viven con algún tipo de discapacidad.
- Por edad: discriminación por ser niña, niño, adolescente o persona adulta mayor.
- Por orientación y preferencia sexual: por pertenecer de manera pública o privada a la comunidad lésbica, gay, bisexual y transgénero (LGBT) (CDHDF, 2004: 35).

Por tanto, discriminar en el sentido político-social del término alude a las conductas de selección y exclusión entre personas que están basadas en juicio axiológico negativos, es decir, en prejuicios negativos y en estigmas que están en la base de la misma acción discriminatoria. No obstante aún cuando dicha definición es más precisa, aun podría generar ciertas confusiones con respecto a las acciones o problemas que pretendemos acotar. Es decir, si entendemos a la discriminación simplemente como la acción de hacer una distinción en el trato por motivos arbitrarios como el origen racial, el sexo, el nivel socioeconómico, podríamos intuitivamente pensar que la no discriminación consistiría en un trato igualitario y sin excepciones para toda persona en todos los casos, o si se quiere la aplicación equitativa y regular de los mismos ordenamientos legales para todos los casos (Rodríguez Zepeda, 2006: 20).

Discriminar, entonces, es algo más que un trato o distinción de grupos o personas. Se pueden diferenciar a los blancos de los negros, a las mujeres de los hombres y no necesariamente estamos frente a un hecho discriminatorio. Para entender este problema, en su sentido más amplio y propio del ámbito político-social, hay que observar los efectos que dicha acción produce. El problema de la discriminación radica en que se limitan los derechos y oportunidades de las personas discriminadas. No se trata entonces de generalizar la igualdad entre los diferentes, ni de prohibir la diferenciación entre los iguales, el problema es mucho más complejo. Como lo veremos a continuación, coincidimos en la necesidad de construir una definición técnica del concepto de discriminación, una conceptualización que nos sirva, no sólo para orientar la discusión, sino también como una brújula para observar con claridad nuestro problema.

Según Zepeda:

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada, y sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no), dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez Zepeda, 2006: 26).

De acuerdo a lo anterior, en este trabajo entenderemos a la **discriminación salarial por género** al conjunto de actitudes y prácticas directas o indirectas que representan una desventaja para las

mujeres frente a los derechos, oportunidades y beneficios económicos en cualquier ámbito de la vida laboral.

En la sociedad occidental, la discriminación ha estado presente tanto en el terreno político como en el laboral, el doméstico y, en general, en toda la vida social y económica. Entonces, como ya lo mencionamos, lo propio de la discriminación nos remite a una acción de diferenciación, basada en prejuicios negativos, que repercute directamente en la limitación de derechos y oportunidades de la persona discriminada.

Dicha noción es precisamente la que se puede ver reflejada ya en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 o en la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial de la Organización de Naciones Unidas (ONU) de 1969, en las que claramente interpreta a la discriminación como una limitación injusta de las libertades y protecciones fundamentales de las personas, de su derecho a la participación social y política, y de su acceso a un sistema de bienestar adecuado a sus necesidades (Rodríguez Zepeda, 2006: 25).

Como se puede ver, la discriminación es una distinción o exclusión axiológica que repercute en la limitación de los derechos humanos y libertades fundamentales. De tal manera, como bien señala Rodríguez Zepeda, no es la distinción o la diferenciación, ni siquiera los actos de desprecio que están presentes en todo acto discriminatorio. De esta forma reiteramos una vez más que la discriminación es aquella conducta o acción que tiene por efecto (intencional o no) el dañar los derechos y las libertades fundamentales de los otros. Por tanto, este fenómeno es un problema multidimensional que no tiene una solución uniforme y muchos factores económicos, políticos y culturales la sostienen. En cualquier caso, es claro que la intervención del Estado y la aplicación de políticas públicas son esenciales para eliminar este problema.

Resumen

La perspectiva de género nos permite reconocer que entre mujeres y hombres existen diferencias biológicas, atribuciones, ideas, representaciones y asignaciones sociales, políticas y culturales que de cierta manera han contribuido con la construcción y estructuración de los roles desempeñados por los géneros en el ámbito público y privado. Lo interesante aquí es entender que muchas de las actividades económicas que son ejercidas por mujeres y hombres parten de estas diferencias físicas y biológicas, por tal razón, podemos decir que en todas las sociedades se han establecido los llamados roles femeninos y masculinos en el ámbito laboral y familiar.

Lo anterior nos remite a tener un panorama sobre el papel que juega el modelo patriarcal en el ámbito familiar y profesional en la vida de las mujeres, pues respecto a este punto es como se construyen o adoptan creencias y prejuicios a través de los cuales se segrega y discrimina a las mujeres, tan es así que durante muchos años el modelo tradicional de familia y la concepción de inferioridad de los varones hacia el género femenino es lo que ha condicionado el acceso de las mujeres en los mercados laborales.

Capítulo 2 Características del trabajo femenino e instrumentos relativos a la eliminación de la segregación y discriminación contra las mujeres en México

A partir de los estudios de género, en este apartado explicaremos de forma breve las características del trabajo femenino en sólo tres grupos de actividad económica: trabajadoras de la enseñanza, oficinistas y servicios personales, pues son las actividades con mayor porcentaje de feminización en el Distrito Federal.

Sin apartarnos de nuestro objetivo, describiremos el conjunto de instrumentos internacionales, interamericanos, nacionales y locales para después referirnos a los acuerdos y tratados internacionales que México ha signado en materia de derechos humanos de las mujeres para disminuir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres e impulsar las acciones que permitan su pleno desarrollo en todos los ámbitos de la vida. Finalmente, señalaremos el marco jurídico y las principales disposiciones que se han desarrollado tanto a nivel nacional como a nivel local en el Distrito Federal.

Con el objetivo de atender el problema de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género, actualmente en México se ha desarrollado una serie de leyes de protección, promoción e impulso por la igualdad entre mujeres y hombres, no obstante, cabe resaltar que aún cuando el empleo femenino hoy en día tiene una mayor relevancia y que existe en el país (y en el Distrito Federal) un marco jurídico más progresista que ha impulsado el nuevo rol de las mujeres en distintos ámbitos de la vida social, política y económica, aún se sigue viendo que la participación de éstas, en diversos ámbitos de la vida pública y productiva, sigue estando condicionada por el sólo hecho de ser mujeres, lo cual las restringe a desarrollarse en determinadas ramas de actividades u ocupaciones económicas específicas, ocasionando la existencia de la segregación por género y la discriminación salarial por género.

2.1. Características del trabajo femenino en el Distrito Federal

Con base en los estudios de género, en este apartado explicaremos las características del trabajo femenino asalariado en tres tipos de ocupación: trabajadoras de la enseñanza, oficinistas y servicios personales, el cual incluye a las trabajadoras domésticas. Sólo describiremos estas ocupaciones porque nos muestran que a mayor salario es menor la presencia femenina y porque además esto nos indica que a mayor responsabilidad en los mercados de trabajo, la ocupación femenina será menor.

Por otra parte, basados en la más reciente Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT 2009), ilustraremos la distribución del tiempo dedicado a las labores domésticas tanto por mujeres como por hombres, lo cual servirá para corroborar que no sólo las mujeres invierten mayoritariamente su tiempo en las actividades del hogar sino que aunque la participación masculina tiene presencia no es suficiente como para hacer que se equilibren o reduzcan sustancialmente estas diferencias tan opuestas entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en las actividades del hogar y el cuidado de los hijos.

Al hablar sobre las condiciones de trabajo femenino en México, hacemos referencia al conjunto de factores que abarcan relaciones contractuales y prestaciones otorgadas por ley pasando por indicadores de nivel de ingresos, índice de concentración, índice de distribución y

participación de las labores domésticas de mujeres y hombres, pues son elementos que enmarcan la situación actual del trabajo y la manera en que cada una de las trabajadoras desempeña sus actividades.

Debido a las crisis económicas de los últimos años, el crecimiento del sector formal de la economía se ha ido pauperizando y en consecuencia la generación de empleos se ve reducida a micro-empresas y en general a la economía de subsistencia, que se traduce en negocios familiares donde las mujeres son empleadas que en su mayoría reciben pocos ingresos o no reciben ninguna remuneración, por ello se considera un recurso para abaratar costos y aumentar los ingresos familiares.

Las trabajadoras no asalariadas enmarcan una categoría más del empleo. A este tipo de empleadas se les caracteriza por tener una gran precariedad de las condiciones de trabajo porque no cuentan con relaciones contractuales y, aunque en algunos casos se establece un contrato verbal, las jornadas de trabajo son muy largas o variables en las que, además, no existe ningún tipo de seguridad social y los salarios son bajos (García, 1995: 22).

Según la información del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI) y la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), podemos reportar que en promedio el total de la Población Ocupada (PO) en el Distrito Federal para el periodo que comprende los años de 2005 a 2010, inclusive, es de 3,923,705; de la cual 1,670,353 son mujeres; mientras que 2,253,353 son hombres. En términos porcentuales, se tiene que del total de la PO, 42.6% son mujeres y 57.4% son hombres.

En cuanto a la participación femenina en el ámbito económico, podemos decir que se ha incrementado notablemente desde hace ya varias décadas, esto responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana. Sin embargo, como veremos enseguida, la mayoría de los puestos en los mercados de trabajo formal se encuentran profundamente masculinizados.

Tomando en cuenta el porcentaje total de la participación de las mujeres en cada uno de los grupos económicos del Distrito Federal durante el periodo 2005-2010, las mujeres tienden a permanecer concentradas en dos de once grupos de ocupación: oficinistas con el 20.82% y 22.01% en servicios personales (atención y cuidados a menores o personas de la tercera edad o

familiares). Además de estos datos, tenemos que las mujeres tienden a distribuirse de la siguiente forma en los grupos de mayor concentración: Trabajadores de la educación, 64.97%; Oficinistas, 55.36%; y Trabajadores en servicios personales, 63.67%.

De modo que si hacemos referencia al nivel de ingresos, se observa que en la categoría de un salario mínimo mensual durante el periodo 2005-2010, el 59% son mujeres mientras que el 40.12% son hombres (en porcentajes promedio del periodo considerado). De tal manera que cuando el nivel de ingresos aumenta a cinco salarios mínimos tan sólo el 27.89% son mujeres mientras que el 72.11% son hombres. Estos datos nos revelan la existencia de discriminación salarial por género y además señalan las inequidades de género en los mercados de trabajo formal en el Distrito Federal, por lo tanto, significa que a mayor salario menor es la presencia de las mujeres en relación con los hombres.

Una vez que hemos resaltado los datos anteriores lo que resta es describir las condiciones de trabajo de estos grupos ocupacionales (oficinistas, trabajadoras de la educación, servicios personales que incluye a las trabajadoras domésticas). En el caso de las oficinistas y las trabajadoras de la educación en general cuentan con relaciones contractuales, jornadas de trabajo, sueldos y prestaciones establecidas, sin embargo, los problemas aparecen cuando estas quieren ascender a puestos con mayor carga de responsabilidades.

De esta manera tenemos que los grupos económicos ya mencionados cuentan con relaciones contractuales claramente establecidas, no obstante, en el caso muy particular de las trabajadoras de la enseñanza, para poder acceder a una plaza deben soportar condiciones de trabajo precario hasta lograr la obtención de la misma, pues dentro del magisterio existen condiciones de trabajo que pueden variar de zona a zona, es decir, si se encuentran en una zona escolar con servicios urbanos o no que contribuyan con el desempeño de las profesoras. Lo mismo ocurre con la jornada laboral, pues aunque está estipulada muchas maestras tienen turnos dobles debido a la precariedad de los salarios; desempeñan actividades administrativas o comunitarias aparte de su labor docente la cual representa una mayor carga de trabajo que no es significativa para la obtención de mayores retribuciones salariales (García, 2005: 20).

Otro ejemplo de esto es el de las trabajadoras en servicios personales y trabajadoras domésticas, pues al estar encargadas de realizar actividades relacionadas al hogar, a la atención,

cuidados y limpieza a menores o personas de la tercera edad, no existe una relación contractual o en algunos casos la contratación se hace por medio de un acuerdo verbal, por tanto, las condiciones salariales quedan al arbitrio de las personas que las contratan.

Si bien la incursión de las mujeres en los mercados de trabajo ha sido un proceso estructural económico, no ha sido sencillo porque su incorporación laboral está condicionada por la división sexual del trabajo que, a su vez, está asociada con el acceso de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las crisis económicas de los últimos años han hecho que las mujeres no sólo se dediquen a realizar labores domésticas sino que también se incorporen a los mercados de trabajo sin dejar sus responsabilidades del hogar y enfrentándose a la doble jornada laboral.

Muchos estudios realizados en México han interpretado el aumento de la actividad económica femenina en los años ochenta como repuesta al deterioro de las condiciones de vida que ha traído aparejada la crisis de la deuda y la restructuración del aparato productivo. No obstante, también es preciso recordar que el trabajo extradoméstico femenino viene aumentando en México desde los años setenta, estrechamente vinculado con la ampliación de las ciudades, los puestos de trabajo en los servicios y en algunos casos en la industria (García y Oliveira, 1994: 12).

La realización de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos son variables que limitan las posibilidades de las mujeres para desarrollarse fuera del hogar, tanto en el plano personal como en el profesional. El uso del tiempo de mujeres y hombres muestra los roles asignados histórica y socialmente a mujeres y hombres y cómo han determinado, en gran medida, el tipo de actividades que desempeñan y el tiempo que a ellas asignan.

El trabajo doméstico es una de las realidades diferenciadas por género, como lo demuestra el efecto que tienen las responsabilidades domésticas sobre el trabajo extradoméstico. Evidentemente las mujeres le dedican más tiempo a las actividades del hogar y los hombres al económico, pero si se consideran ambos tipos de trabajo de manera conjunta, el resultado para el caso de México es que las mujeres trabajan más en las labores domésticas y de crianza de los hijos que los hombres (Véase tabla 1).

Tabla 1. Distribución porcentual de las horas a la semana que los integrantes del hogar de 12 y más años dedican a las actividades cotidianas, por grupo de edad según sexo y tipo de actividad 2009.

Clase de actividad doméstica	Mujeres 100%	100.0 12-19	100.0 20-29	100.0 30-39	100.0 40-49	100.0 50-59	100.0 60 y más	100.0 No especificado
Preparación y servicio de alimentos	8.3	3.5	6.8	9.4	10.8	11.8	10.5	7.6
Trabajo para el mercado	9.2	3.4	10.6	11.9	12.8	10.9	4.2	8.7
Apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 6 años	1.8	1.1	3.8	2.5	0.8	0.4	0.2	0.8
Limpieza de la vivienda	5.0	2.9	4.3	5.5	6.2	6.5	5.6	4.0
Limpieza y cuidado de ropa y calzado	2.9	1.6	2.7	3.4	3.7	3.5	2.7	2.7
Compras para los integrantes del hogar	1.1	0.5	1.0	1.2	1.4	1.4	1.1	1.4
Administración del hogar	0.5	0.2	0.4	0.6	0.6	0.7	0.5	0.3
Pagos y trámites de los integrantes del hogar	0.1	0.0	0.1	0.1	0.2	0.2	0.1	0.0

Tabla 1. Distribución porcentual de las horas a la semana que los integrantes del hogar de 12 y más años dedican a las actividades cotidianas, por grupo de edad según sexo y tipo de actividad 2009.

Clase de actividad doméstica	Hombres 100%	100.0 12-19	100.0 20-29	100.0 30-39	100.0 40-49	100.0 50-59	100.0 60 y más	100.0 No especificado
Preparación y servicio de alimentos	1.4	1.1	1.3	1.4	1.6	1.7	2.1	0.6
Trabajo para el mercado	22.2	8.0	24.1	29.3	29.6	28.0	17.1	30.2
Apoyo y cuidado a integrantes del hogar menores de 6 años	0.4	0.2	0.8	0.8	0.2	0.1	0.0	0.
Limpieza de la vivienda	1.3	1.3	1.2	1.2	1.3	1.5	1.8	0.8
Limpieza y cuidado de ropa								

y calzado	0.6	0.7	0.7	0.5	0.6	0.6	0.5	0.3
Compras para los integrantes del hogar	0.7	0.4	0.6	0.8	0.8	0.8	0.8	0.3
Administración del hogar	0.4	0.2	0.4	0.5	0.6	0.6	0.6	0.5
Pagos y trámites de los integrantes del hogar	0.1	0.0	0.1	0.2	0.2	0.2	0.2	0.1

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2009. Tabulados básicos.

Con estos datos se demuestra que a pesar de la inserción masiva de las mujeres en los mercados laborales, sigue existiendo un reparto no equitativo en las actividades que las llevan a la exclusión o poca participación en la sociedad respecto del género opuesto; por tanto, resulta lógico que las mujeres tengan menos horas de esparcimiento ya que cuentan con menor tiempo para ello debido a la participación no equitativa de labores domésticas y del cuidado de los hijos. La falta de políticas públicas de conciliación trabajo-familia impide aligerar las cargas de trabajo para las mujeres y las “obliga” a concentrarse en actividades claves de la economía que les permite compaginar las responsabilidades de la vida laboral y privada.

Por consiguiente, la realidad que viven las mujeres sigue siendo diferente a la de los hombres en el ámbito laboral. Es por esto que debe reconocerse que este tipo de diferencias exigen diseñar herramientas que contemplen nuevas formas de convivencia entre mujeres y hombres cuyo objetivo sea lograr la conciliación de la vida familiar y laboral.

Haciendo referencia a la discriminación salarial, consideramos el hecho de que las mujeres reciben menos salario y están sujetas a condiciones de trabajo menos favorables sólo por su condición femenina. Por tanto, la segregación laboral y la discriminación salarial por género influyen en el análisis de la distribución y la concentración porcentual de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones y en los diferentes niveles de remuneración.

Hablando del sector formal podemos considerar la existencia de las diferentes formas de organización propias de las instituciones, empresas y establecimientos públicos o privados, el sistema político, las relaciones laborales (sindicatos o contratos colectivos), estabilidad del empleo, prestaciones sociales y fijación de sueldos.

En México la modalidad de empleos en el mercado formal a tiempo parcial son escasos y además no hay contratos directamente establecidos con el empleador, las jornadas laborales no están del todo definidas, no garantizan el acceso a la seguridad social, ofrecen salarios bajos y en algunos casos no ofrecen indemnización por despido (García, 1995: 17).

Puesto que las condiciones de trabajo pueden verse favorecidas o afectadas por crisis o reestructuraciones económicas también pueden darse cambios en las condiciones laborales, reivindicaciones y demanda en los sectores productivos. En consecuencia, las condiciones laborales en los mercados de trabajo formal empeoran o son más precarias debido a la inestabilidad y percepción de ingresos fijados por ley basadas en criterios de productividad, falta de prestaciones y seguridad social que han sido eliminados o en el mejor de los casos disminuidos.

Si agregamos estos efectos negativos al trabajo extradoméstico femenino tales como la segregación laboral, discriminación salarial, desigualdad de oportunidades, insuficiencia de servicios sociales y el difícil acceso a las guarderías, el trabajo femenino desempeñado en condiciones de “flexibilidad”, esto es, jornadas laborales parciales, empleos temporales o a destajo con menores ingresos sin duda alguna afectarán las de por sí desventajosas condiciones de trabajo para las mujeres.

2.2. Instrumentos internacionales adoptados por México en el seno de las Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos de las mujeres

A continuación se presenta una descripción y análisis de los principales instrumentos y tratados internacionales de los que México forma parte. Para ello se elaboró un cuadro en el cual se señala el nombre, sus propósitos, así como los artículos básicos relativos a promover, prevenir y erradicar la segregación y la discriminación contra las mujeres a nivel internacional, interamericano y nacional. Desde 1995 México forma parte de una serie de tratados, como la Cuarta Conferencia Mundial Sobre la Mujer realizada en Pekín (Beijing), en los que se compromete a construir programas y acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.

En tan poco tiempo (1995-2010), son muchos los programas, acuerdos y ordenamientos que se han implementado en materia de equidad de género. En ese sentido, de entrada, podríamos afirmar que México cuenta con una política de estado en contra de la discriminación y la segregación femenina, la cual, se supone, tendría que permitir enfrentar los retos en esta materia; sin embargo, como señalaremos más adelante, este fenómeno persiste en contra de las mujeres en los mercados laborales y desgasta las políticas de incentivo a la participación pública.

Conforme al conjunto de los instrumentos reseñados (tabla 2), es evidente que todos y cada uno de ellos subrayan que las diversas instituciones gubernamentales (a nivel internacional, interamericano, nacional y local), deberán abocarse a velar por los derechos de las mujeres y la erradicación de las acciones discriminatorias y de segregación.

En términos generales, en cada uno de estos acuerdos e instrumentos, se señala como objetivos primordiales lo siguiente:

- Lograr la igualdad y la equidad entre el hombre y la mujer; promover la igualdad de los sexos y alentar a los hombres a que se responsabilicen con su comportamiento sexual y reproductivo y a que asuman su función social y familiar; establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre contra todo acto de discriminación; igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor;
- igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras;
- la igualdad de derechos, de oportunidades y de acceso a los recursos, así como la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia;
- los derechos humanos de la mujer y de la niña son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales.

La crítica sobre los instrumentos internacionales adquiridos por México en materia de equidad de género, evidencian que no existe una garantía de igualdad de género. Al respecto tenemos que el Artículo 23 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* adoptada en 1948

dice: “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”, no se respeta, y es grave pues no tener igualdad de salario por un trabajo igual es sin duda uno de los derechos universales más importantes para propiciar la existencia de la equidad de género.

En mi opinión, si las mujeres no disponen, como los hombres, de un espacio de relaciones ajeno a su hogar, si no gozan de la misma independencia económica que ellos, ni del mismo tiempo libre, es difícil que se respete el artículo anteriormente citado. Y por lo tanto, será difícil para las mujeres tener el mismo acceso de oportunidades que los hombres.

Además, de 1948 a 2010 las estructuras sociales han cambiado. Ahora se cuenta con los conocimientos y los medios de producción suficientes para tratar de garantizar la existencia de la equidad e igualdad de género, sin embargo esto no sucede. Esta visión errada debería ser modificada con la redacción de una nueva Declaración Universal de los Derechos Humanos, que abra el camino para replantear las estructuras básicas de la ONU.

En primer lugar, de acuerdo a la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, celebrada en 1994 en el Cairo, se establecen las pautas para leyes nacionales y locales para procedimientos judiciales y administrativos en lo que se refiere al impulso de la participación de mujeres y hombres en condiciones de igualdad en cada una de las esferas de la vida familiar y en las responsabilidades domésticas, incluidas la paternidad responsable, pero en la realidad los datos reflejan que del total de mujeres que están insertas en el mercado laboral destaca que 92.0% realiza trabajo doméstico, mientras que esto sólo sucede en 58.4% de los varones (*INEGI-Inmujeres, 2005*).

Por lo tanto, las mujeres se encuentran en desventaja con el sexo masculino, ya que las exigencias de la competencia laboral junto con las familiares hacen que sufran el reto principal (elegir entre la familia y el trabajo), que frena de cierta forma su participación en los mercados de trabajo pues se enfrentan, de forma constante, con las barreras políticas pero sobre todo a las barreras y prejuicios sociales y culturales que condicionan sus posibilidades de tener acceso de forma completa en los mercados de trabajo pues tienen que dedicar la mayoría de su tiempo a los cuidados de la casa y la familia. Las mujeres son las que realizan dobles jornadas de trabajo y por ningún motivo, han dejado de lado la labor de madre y esposa. Los hombres no sólo no han asumido las implicaciones que conlleva la mayor incorporación de las mujeres al mercado de

trabajo, sino que además no se han comprometido con las mujeres de forma equitativa a compartir las responsabilidades del quehacer doméstico ni la crianza de los hijos.

Los distintos modelos y formas de participación femenina reflejan que la prioridad de las mujeres está puesta en otro lugar, no en el trabajo de mercado con las exigencias actuales. Lo cual no significa que las mujeres no deseen participar en el trabajo remunerado, sino que ajustan su participación a las necesidades de asistencia y cuidados de su familia. Si estas últimas estuviesen resueltas de otra manera, con otra organización social y otra participación masculina, las mujeres podrían asumir ambos trabajos en condiciones análogas a los varones (Carrasco, 2010: 35).

En segundo lugar, tenemos que en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW: 1981), se enmarca la adopción de medidas legales que establezcan la protección jurídica de los derechos de las mujeres y que conlleven a la asignación de sanciones contra las prácticas discriminatorias, así como tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer que hayan sido ejercidas por cualquier persona, organización o empresa y modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas discriminatorias que atenten con los derechos de las mujeres, sin embargo, la persistencia de inequidad y desigualdades considerables en materia de remuneración de empleo entre mujeres y hombre es una de las características más frecuentes de los mercados laborales del mundo actual.

Hoy en día, de todas las formas de discriminación que se producen en el mundo laboral, las provocadas por razones de género son las más extendidas, a pesar de que la incorporación de la mujer al trabajo ha aumentado considerablemente en los años recientes. Además, existe una proporción muy amplia de mujeres sin retribución y las que la perciben suele ser inferior a la de los hombres en puestos de igual valor (OIT: 2007).

En tercer lugar, en el Convenio No. 111 de la OIT con entrada en vigor en 1960. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, se establece que tanto mujeres como hombres tienen derecho a una formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo, pero existe un mayor número de ocupaciones tipificadas como “masculinas”, lo cual hace que la demanda de trabajo femenino sea

reducida, por lo tanto, debería hacerse una reorganización social del trabajo que contribuya al cumplimiento de la profesionalización de las mujeres en los mercados laborales. Las mujeres se siguen colocando en uno de los grupos con mayor vulnerabilidad en cuanto a los mercados de trabajo segmentado y aunque aumenta su participación, ganan menos y avanzan lentamente en la promoción de puestos ejecutivos.

Si bien en la Plataforma de Acción de Beijín (1995), se señala que la distribución equitativa entre hombres y mujeres respecto a las responsabilidades domésticas y de la familia es indispensable para su bienestar, entonces por qué seguimos observando porcentajes elevados en cuanto a la participación en el trabajo doméstico realizado por mujeres. Por ejemplo, tenemos que la participación global de las mujeres de 12 años y más en el trabajo doméstico en el período 1998-2004 osciló entre 95.5% y 96.2%, mientras que la participación masculina aumentó de 52.3% a 65.2% (INEGI-Inmujeres, 2005).

Lo anterior, no sólo evidencia la existencia de una disminución en la reducción de la brecha entre mujeres y hombres, sino que también nos permite ver de forma aparente que la participación masculina en el trabajo doméstico ha ido en aumento. Sin embargo, no hay que ser tan optimistas pues este incremento es sólo de forma aparente ya que aquí, interviene un factor importante; el estado conyugal nos indica que del total de mujeres casadas o unidas de 12 años y más en 2005, participa en quehaceres domésticos (99.1%), mientras que los hombres en ese mismo estado conyugal apenas lo hace en 61.1% de los casos.

Por lo tanto, se tiene que el estado conyugal de la población adulta es una variable que permite conocer cómo está organizada la estructura doméstica y a la vez nos permite ver, el papel que desempeñan mujeres y hombres dentro del hogar. Son los varones sin cónyuge, ya sean viudos, separados o divorciados, el grupo de población masculina que más participa en las labores del hogar (70.7%) al igual que los hombres solteros (70.3%) (INEGI-Inmujeres, 2005).

En cuanto al Convenio No. 156 de la OIT, 1983. Relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares. Artículo 3, referente a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, dice que cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen

desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

Sin embargo, la participación masculina en las labores domésticas varía pues los varones unidos toman ventaja de su situación conyugal tan sólo por el hecho de tener pareja; hace que depositen en ella la parcial o total responsabilidad del trabajo doméstico. Cuando no se tiene cónyuge, de no ser por el trabajo doméstico realizado por las madres u otras personas de la familia, muy probablemente de sexo femenino, los varones seguramente se ven obligados a realizar tareas domésticas. A pesar de las ligeras diferencias en la participación de los varones en el trabajo doméstico, los datos arriba mostrados demuestran que, independientemente de la situación conyugal, siguen siendo las mujeres las responsables de las tareas del hogar.

Y en la Declaración y Programa de Acción de Viena, Artículo 18, 1993 nos habla sobre la plena participación, en condiciones de igualdad, de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo son objetivos prioritarios de la comunidad internacional.

Aquí podemos mencionar dos ejemplos que nos indican que las mujeres no están en condiciones de igualdad frente a los hombres ya que podemos afirmar que las mujeres ocupan espacios de trabajo a partir de sus características y diferencias por sexo y género que definen de forma decisiva las actividades que estas desempeñan pues se ha considerado erróneamente que las mujeres por “naturaleza” tienen que servir a sus familias o comunidades.

Otro ejemplo de estas inequidades lo podemos ver en la reducida participación de las mujeres en los espacios que tienen que ver con la dirección y administración del gobierno (Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social mujeres; 3,53% y hombres; 32,79%) por un lado esto es gracias a la resistencia a integrarlas como sujetos políticos, al déficit de un modelo de liderazgo femenino en la política y la baja prioridad de participación que se les da a las mujeres en la clase política en puestos de toma de decisiones y autoridad que impide traspasar las barreras culturales porque son excluidas y además no logran obtener apoyo ni aceptación de los hombres. Por tanto, estos ejemplos nos confirman una vez más que la

participación femenina en los diferentes espacios públicos mantienen vigentes las desigualdades de género y no garantizan la igualdad ni el goce de derechos iguales a mujeres y hombres.

En las estructuras ocupacionales segregadas, las mujeres se ubican de manera dominante en las actividades y puestos de trabajo más descalificados. La segregación ocupacional es la base estructural para las diferencias en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres, así como en las posibilidades de promoción y capacitación (Maldonado en Cooper, 2010: 91).

Finalmente, en el Anexo I de la Declaración de Beijing 1995, Artículo 3 señala que deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para educar a la opinión pública y orientar las aspiraciones nacionales hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basadas en la idea de la inferioridad de la mujer. Sin embargo, seguimos observando que los prejuicios respecto a la idea de la igualdad de género están muy generalizados y arraigados en nuestra sociedad y no se ha cumplido con la finalidad de dicha declaración pues por parte del Estado y la sociedad civil persiste la falta de sensibilización hacia las capacidades del género femenino.

Gracias a esta peculiar lógica de excepción que rige el espacio doméstico —sitio privilegiado de socialización— los patrones culturales que aprendemos permiten reproducir fuera de la casa la imagen de sometimiento que se asocia con la dominación de los varones sobre las mujeres. Como efecto, éstas siguen siendo en las sociedades democráticas víctimas de violencia en la casa, la calle, el trabajo, la escuela, los sitios de diversión, los medios de comunicación y el espacio público político. Se les arremete de forma física, verbal, emocional, simbólica y sexual. También seguimos, como sociedad, regateando sus derechos económicos (al trabajo, al salario igual, a la posesión de bienes, etcétera), sociales, civiles y políticos (Serret, 2006: 13).

A pesar de la existencia de dichos mecanismos que se declaran a favor de la equidad de género, parten de manera general en el hecho de propiciar la igualdad efectiva de derechos, de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres contra todo acto de discriminación. La sociedad patriarcal en la que vivimos sigue condicionando los roles hacia el género femenino dificultando la equidad y el acceso de las mujeres al ámbito laboral, ya que todavía se les relaciona, principalmente, en la esfera familiar, mientras que los hombre en la esfera productiva.

Como podemos observar, no existe ningún instrumento que no abogue por la igualdad de mujeres y hombres y, más aún, que invite a los gobiernos a emprender una serie de acciones para impulsar una cultura de equidad, de no discriminación, ni segregación incorporando la perspectiva de género en las políticas públicas. No obstante, como señalaremos a continuación aún persisten varios problemas al respecto de dicho fenómeno (Véase tabla 2).

Tabla 2. Instrumentos internacionales adoptados por México en el seno de las Naciones Unidas, relativos a los derechos humanos de las mujeres		
Instrumentos	Propósitos	Artículos
<p>Declaración Universal de Derechos Humanos.</p> <p>Adoptada y proclamada por la Asamblea General en su Resolución 217 A (III), de 10 de diciembre de 1948.</p>	<p>Reconocer la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana.</p>	<p>Artículo 23</p> <p>2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.</p>
<p>Convenio sobre Igualdad de Remuneración.</p> <p>Fecha de adopción: 20 de junio de 1951. Vinculación de México: 24 de agosto de 1952. Ratificación.</p>	<p>Adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>Artículo 2</p> <p>1. Garantizar la aplicación a todos los trabajadores (mujeres y hombres) el principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.</p>
<p>Convenio N.100 Relativo a la Igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina.</p> <p>Aprobada el 29 de junio de 1951.</p>	<p>Adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor.</p>	<p>Artículo 1</p> <p>b) La "igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor" designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.</p>
<p>Convenio No. 111 de la OIT. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.</p> <p>Aprobada el 25 de junio de 1958. Entrada en vigor el 15 de junio de 1960.</p>	<p>Adoptar diversas proposiciones relativas a la discriminación en materia de empleo y ocupación</p>	<p>El término "discriminación" comprende:</p> <p>Artículo 1</p> <p>a. Cualquier distinción, exclusión que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;</p> <p>3. los términos "empleo" y "ocupación" incluyen el acceso a los medios de formación profesional y la adm empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.</p>
<p>Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.</p> <p>Aprobada el 7 de noviembre de 1967.</p>	<p>Eliminar todas las formas de discriminación y fomentar la igualdad de derechos de hombres y mujeres.</p>	<p>Artículo 3. Deberán adoptarse medidas apropiadas para educar a la opinión pública hacia la eliminación de los prejuicios y la abolición de prácticas basadas en la idea de la inferioridad de la mujer.</p>

<p>Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW).</p> <p>Adoptada y ratificada el 18 de diciembre de 1979.</p> <p>Entrada en vigor el 3 de septiembre de 1981.</p>	<p>Considerando que la Carta de las Naciones Unidas reafirma la fe en los derechos humanos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo.</p>	<p>Parte I</p> <p>a) Consagrar, el principio de la igualdad del hombre y de la mujer; c) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre contra todo acto de discriminación; e) Tomar medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer; f) Adoptar medidas de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer.</p>
<p>Convenio No. 156 de la OIT. Relativo a la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras: trabajadores con responsabilidades familiares.</p> <p>Entrada en vigor el 11 de Agosto de 1983.</p>	<p>Llevar a cabo un Plan de acción con miras a promover la igualdad de oportunidades y de trato para las trabajadoras y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre los trabajadores de uno y otro sexo.</p>	<p>Artículo 3</p> <p>1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.</p>
<p>Declaración y Programa de Acción de Viena.</p> <p>Proclamada por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos en Viena. 25 de junio de 1993.</p>	<p>Fomentar y propiciar el respeto de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción alguna por motivos de raza, sexo, idioma o religión, Profundamente preocupada por las diversas formas de discriminación y violencia a que siguen expuestas las mujeres en todo el mundo.</p>	<p>Artículo 18. Garantizar la plena participación, en condiciones de igualdad de la mujer en la vida política, civil, económica, social y cultural en los planos nacional, regional e internacional y la erradicación de todas las formas de discriminación basadas en el sexo.</p>
<p>Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, celebrada en Cairo en 1994</p>	<p>Dar a la mujer las armas necesarias para mejorar su situación y proporcionarle más posibilidades de elección mediante un mayor acceso a los servicios de educación, de salud y fomento del desarrollo de las aptitudes profesionales y de empleo.</p>	<p>Capítulo IV, Igualdad y equidad entre los sexos y habilitación de la mujer</p> <p>A. Mejoramiento de la condición de la mujer. Lograr igualdad y equidad entre el hombre y la mujer y garantizar la participación de las mismas en pie de igualdad y su representación equitativa en todos los niveles del proceso político y la vida pública; C. Responsabilidades y participación del hombre. Los gobiernos deberían promover la participación del hombre y la mujer en pie de igualdad en todas las esferas de la vida familiar y en las responsabilidades domésticas, incluidas la paternidad responsable.</p>
<p>Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Declaración y Plataforma de Acción de Beijín.</p> <p>Del 4 al 15 de septiembre de 1995</p>	<p>Promover los objetivos de igualdad, desarrollo y paz para todas las mujeres del mundo, en interés de toda la humanidad.</p>	<p>Anexo I. Declaración de Beijing</p> <p>15. La igualdad de derechos, oportunidades y acceso a los recursos, la distribución equitativa entre hombres y mujeres de las responsabilidades respecto de la familia; 19. Diseñar, aplicar y en todos los niveles, la plena participación de la mujer, políticas públicas y programas de desarrollo efectivos que tengan en cuenta el género; 14. Adoptar medidas para eliminar todas las formas de</p>

		discriminación contra las mujeres y las niñas, y suprimir todos los obstáculos a la igualdad de género y al adelanto y potenciación del papel de la mujer.
<p>Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.</p> <p>Entrada en vigor el 15 de junio de 2002.</p>	Asegurar a la mujer el disfrute pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y todas las libertades fundamentales y de adoptar medidas eficaces para evitar las violaciones de esos derechos y esas libertades.	Artículo 1. Todo Estado Parte reconoce la competencia del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.

Fuente: www.equidad.scjn.gob.mx/ Consultado el 25 de octubre de 2011.

2.3. Instrumentos del Sistema Interamericano de derechos humanos de las mujeres

A continuación mostraremos los instrumentos del Sistema Interamericano de derechos humanos de las mujeres y observaremos los principales artículos que se encargan de promoverlos (Véase tabla 3).

Actualmente la desigualdad de géneros es una problemática que los gobiernos y organismos internacionales, nacionales y locales tratan de erradicar, pero si bien es cierto que se han tenido grandes avances en el tema, también es cierto que cada día surgen nuevos sectores donde la desigualdad de género obstaculiza el crecimiento económico y el desarrollo social de un país. En cuanto al contexto Interamericano, México cuenta con una política de estado que se encarga de promover la protección de los derechos esenciales de mujeres y hombres y crear circunstancias que les permita alcanzar una vida plena sin Discriminación.

Lo anterior, se supone tendría que permitir enfrentar los retos en esta materia, sin embargo, este fenómeno aún sigue manifestándose en contra de las mujeres en los mercados laborales y desgasta las políticas de incentivo y la participación pública. Por otra parte, aunque ha habido un mayor reconocimiento del trabajo económico femenino durante la última década y en muchos casos se han transformando gradualmente las condiciones de trato hacia las mujeres, continúa la falta de sensibilización sobre la importancia del trabajo doméstico realizado por mujeres, la cual nos da la pauta para demostrar una de las explicaciones de la segregación salarial por género y la discriminación laboral por género.

De forma general lo que se puede observar, es que en el marco de dichos principios se inserta el objetivo de promover en el quehacer institucional la premisa de incorporar la perspectiva de género como una de las condiciones esenciales en la construcción de la concepción integral de los derechos humanos, que a la vez, está interesada en favorecer las condiciones de las mujeres respecto de los hombres y promover la igualdad entre estas y el sexo masculino para poder desempeñarse plenamente en la vida laboral y familiar.

De ser así, estos instrumentos tendrían que representar firmemente los principios para la promoción y la protección de los derechos humanos de las mujeres respecto a una autonomía real efectiva y por lo tanto, se tendría que permitir accionar de manera eficaz en la defensa de los derechos humanos. Sin embargo, lograr que la equidad de géneros se cumpla representa un reto para todas las sociedades y sus gobiernos pues es difícil hacer que el cambio en las costumbres de la sociedad haga de la ley impensable el hecho de poder superar la desigualdad y la inequidad entre mujeres y hombres (Véase tabla 3).

Tabla 3. Sistema interamericano de derechos humanos, relativo a los derechos de las mujeres		
Instrumentos	Propósitos	Artículos
<p>Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre.</p> <p>Aprobada en la IX Conferencia Internacional Americana, en Bogotá, Colombia, 1948.</p>	<p>Proteger los derechos esenciales del hombre y crear circunstancias que le permitan progresar espiritual y materialmente y alcanzar la felicidad.</p>	<p>Capítulo I. Derechos</p> <p>Artículo 2 Todas las personas son iguales ante la ley sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna.</p>
<p>Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José, Costa Rica).</p> <p>Adoptado el 22 de noviembre de 1969. Entrada en Vigor: 18 de julio de 1978.</p>	<p>Consolidar en este Continente, dentro del cuadro de las instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.</p>	<p>Capítulo I. Enumeración de deberes.</p> <p>Artículo 1. Obligación de Respetar los Derechos. Respetar los derechos y libertades reconocidos en esta convención sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social.</p>
<p>Protocolo Adicional a la Convención Americana en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, El Salvador).</p> <p>Aprobada el 17 de noviembre de 1988. Entrada en vigor 16 de noviembre de 1999.</p>	<p>Consolidar instituciones democráticas, un régimen de libertad personal y de justicia social, fundado en el respeto de los derechos esenciales del hombre.</p>	<p>Derecho al Trabajo. Artículo 6</p> <p>2. Garantizar la plena efectividad al derecho al trabajo, ejecutar y fortalecer programas encaminados a que la mujer pueda contar con una efectiva posibilidad de ejercer el derecho al trabajo.</p>

Fuente: www.equidad.scjn.gob.mx/ Consultado el 25 de octubre de 2011.

México se ha enfrentado en los últimos años a las consecuencias sociales y económicas del dinámico crecimiento de la participación económica femenina pero no por ello, se ha encargado de hacer un replanteamiento de los diversos programas de equidad de género ya que nos muestran que son insuficientes y limitados pues las mujeres son las que continúan desempeñado obligatoriamente un conjunto de actividades que garantizan el buen funcionamiento de la familia y la casa mientras tanto, su trabajo continúa siendo invisible y desvalorizado. Por otro lado, en cuanto a las políticas públicas; estas no conciben la conciliación como un derecho de ciudadanía, ni mucho menos integran dimensiones como el ocio y la participación ciudadana, no asumen costos o disponen de presupuestos para la promoción de medidas de conciliación, ni promueven ciudades con miras a esta.

Desde la perspectiva de este trabajo consideramos necesario recuperar y profundizar la ética del trabajo no sólo como la fuente legítima de elevación del bienestar, sino como la base de inserción del individuo en la sociedad, que se expresa principalmente en nuestra época en las relaciones salariales. Es por esto que es necesario considerar un punto que se ha explorado poco y que son las relaciones familiares y su vinculación con el problema del empleo pues tanto las mujeres como su papel dentro de la familia se ha modificado en la actualidad debido a su creciente participación económica remunerada o no; constituyendo así una parte del cambio global que se refleja en el acceso a la educación de contingentes cada vez mayores de la población femenina, en tanto que la precarización de las condiciones laborales en general, afecta de forma particular a las mujeres (<http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/correa2.pdf>).

Por esto, es importante remarcar que el empleo de las mujeres y las horas que pasan fuera del hogar son muy importantes no sólo en el sentido en que les restan atención a la familia, sino también como presencia activa en la sociedad y en la familia. Por ello, en esta investigación remarcamos el hecho de que las políticas públicas y en general cada uno de los instrumentos que se encargan de garantizar la equidad de género en el empleo de las mujeres deben ser rediseñados para que sea posible enfrentarse a las responsabilidades familiares, a fin de que no sólo las mujeres sino la sociedad del presente siglo pueda hacer frente a los retos de la vida moderna.

Una solución a esta problemática podríamos encontrarla en políticas públicas que estuviesen encargadas de establecer una serie de medidas que permitieran la conciliación entre la esfera doméstica y los mercados laborales, dichas políticas tendrían que ser pensadas desde la

necesidad de redistribución de los tiempos de nuestras vidas y de las cargas de trabajo de unas y otros, apuntando a la construcción de nuevos contratos socio-laborales, redistributivos e igualitarios entre mujeres y hombres. Así, las políticas públicas deberían incluir los tiempos de la vida cotidiana y las situaciones diarias que enfrentan mujeres y hombres.

Los instrumentos y las políticas públicas con equidad de género deberían ser fundamentales para una conciliación reestructurada sobre principios de equidad entre mujeres y hombres; para ello es necesario tomar algunas medidas que puedan ayudar a resolver o aminorar esta problemática. Una de estas medidas, sería la búsqueda del discurso y la divulgación de buenas prácticas de conciliación de igualdad entre mujeres y hombres que incentive la controversia sobre los roles de género tradicionales y promueva nuevos roles de género más equitativos, en lo laboral se necesita abandonar el modelo de total disponibilidad para las personas trabajadoras así como promover una cultura de conciliación entre el trabajo y las diferentes esferas de la vida e incentivar la participación masculina en las labores que se han tipificado como femeninas.

2.4. Instrumentos Nacionales adoptados por México, relativos a la equidad de género

La incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas y la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres forma parte de los principales compromisos de la plataforma Nacional de gobierno. El objetivo por consiguiente es desarrollar acciones para lograr la igualdad sustantiva en los ámbitos económico, político, social y cultural. (Véase tabla 4). Estos instrumentos señalan como objetivos primordiales lo siguiente:

- Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género;
- apoyar la transversalidad y prever el cumplimiento de los programas;
- proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;
- fomentar la participación y representación política equilibrada;
- promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales;
- fomentar la igualdad en la vida civil y;
- promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

Las sociedades y las culturas no son estáticas se van modificando continuamente con el paso del tiempo. Respecto a este punto, está claro que la incorporación de las mujeres en los mercados de trabajo supone un cambio de la percepción de los roles desempeñados por estas sin embargo las conductas político-socio-culturales no se han mantenido al margen de tal situación y los roles desempeñados por las mujeres permanecen intactos. De acuerdo a esto, podemos decir que las tendencias en cuanto a la participación laboral femenina muestran un crecimiento significativo en la Población Ocupada (PO) en el Distrito Federal 2005-2010 es de 3,923,705; de la cual 1,670,353 son mujeres; mientras que 2,253,353 son hombres. En términos porcentuales, se tiene que del total de la PO, 42.6% son mujeres y 57.4% son hombres.

No obstante la organización en los hogares y las políticas de conciliación familia- trabajo no han evolucionado en la misma medida y muchas de las desigualdades que prevalecen en las mujeres y en los hombres se debe a la ya mencionada división del trabajo. Difícilmente se lograrán condiciones de igualdad entre sexos si no se actúa para reducir las brechas en la segregación laboral y la discriminación salarial por género.

En los últimos años, el tiempo de trabajo se ha configurado como tema de debate en diversos círculos académicos, laborales, sociales y políticos. Dos hechos han contribuido de forma definitiva a este interés: la creciente participación de las mujeres en el trabajo de mercado, que han hecho visible la tensión entre el tiempo dedicado al cuidado de la vida humana y las exigencias del trabajo mercantil, y los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo, impuesto básicamente desde las empresas, que exigen cada vez mayor movilidad y disponibilidad de horario por parte de trabajadoras y trabajadores (Carrasco, 2010:23).

Tabla 4. Instrumentos Nacionales adoptados por México, relativos a la equidad de género		
Instrumentos	Propósitos	Artículos
<p>Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1° de abril de 1970 Texto Vigente Última reforma publicada DOF 09-04-2012</p>	Vigilar las relaciones de trabajo.	<p>Título primero Principios generales XI. Un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad o sexo.</p>
<p>Programa Nacional de la Mujer. 1995</p>	Normar y coordinar las políticas relacionadas con la mujer y propiciar una eficiente articulación e integración de programas y acciones gubernamentales, e involucrar a diversas organizaciones sociales, en especial, a	<p>Artículo 1. Lograr que se amplíen las oportunidades laborales y la protección de los derechos de las trabajadoras. Artículo 2. Fomentar la actividad económica y la capacidad productiva de las mujeres. Artículo 3. Fortalecer la familia, como</p>

	las que atienden a mujeres.	ámbito de promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades para los hombres y las mujeres. Artículo 4. Promover una cultura de igualdad, mediante la proyección de imágenes plurales, equilibradas y no discriminatorias de la mujer.
Ley del Instituto Nacional de las Mujeres. 2001	Promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades entre los géneros	Artículo 4. Promover y fomentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades y de trato entre los géneros; el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en la vida política, cultural, económica y social del país.
Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. 2003	Prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona de acuerdo al Artículo 1° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.	Artículo 2. Promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas.
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. 2000- 2006	Reflejar la voluntad política del gobierno federal por introducir, de manera transversal, un enfoque de género en el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas, con objeto de eliminar todas las formas de discriminación en contra de las mujeres.	Artículo 7. Prohibición explícita de la discriminación: “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación.
Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Nueva Ley). 2006	Regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.	Artículo 1. Garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres en todo el Territorio Nacional.

Fuente: www.df.gob.mx/ El portal Ciudadano del Gobierno del Distrito Federal.

Conforme a los instrumentos nacionales señalados en la tabla cuatro y lo señalado en cuanto sus principales metas, objetivos y propósitos, sin duda queda claro el reto que enfrentan las instituciones nacionales para llevar a cabo un cambio social y cultural y con esto hacer que se acorten las barreras que aun existen es muy arduo, sin embargo las prácticas culturales, sociales, laborales e institucionales parecen no tomar en cuenta necesariamente este objetivo; de tal forma que aún persiste una cultura institucional y social que discrimina al sexo femenino. La situación desventajosa de las mujeres trabajadoras del México actual y las diferencias entre estas y los varones respecto a los deberes desempeñados tanto en el hogar como en el ámbito laboral determinan significativamente la desigualdad entre géneros.

El tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico es el que las restringe, condiciona y limita de forma determinante en la inserción y participación no sólo en el ámbito laboral con respecto a la participación de los hombres. Resulta preocupante seguir viendo que las mujeres sufran discriminación laboral, falta de acceso a ciertas posiciones laborales, que no se les otorguen iguales derechos, responsabilidades y oportunidades que a los hombres, que se encuentren poco representadas en las posiciones de poder político y social y que reciban menor retribución salarial. “A casi cualquier nivel jerárquico los salarios de las mujeres son menores que los de los hombres” (INMUJERES: 2009).

El ingreso es uno de los rubros que permite ver las diferencias de género en los mercados laborales; una de las principales razones de estas diferencias se debe a que una parte considerable de mujeres trabaja sin percibir un pago. Un ejemplo de esto lo podemos ver reflejado en la Población Ocupada del comercio formal que trabaja sin recibir ningún tipo de ingreso; el 63.12% son mujeres y tan sólo el 36.88% son hombres.

El que las mujeres cuenten con menos tiempo disponible para el ámbito laboral y en la medida en que el trabajo doméstico siga consumiendo una buena parte de su tiempo; significa que seguirá estando distribuido de forma desigual con los hombres.

Esto nos permite ver que las políticas de Estado en materia de equidad de género e igualdad sustantiva de los derechos de las mujeres y de los hombres no permiten superar los numerosos retos por enfrentar en esta materia, mientras tanto, continúa la grave situación de desventajas laborales hacia las mujeres en nuestro país, aún siguen sin establecerse nuevas leyes y estrategias, que garanticen las mismas oportunidades para las mujeres, así como el pago igual para un trabajo igual.

Aunque existieran mecanismos que se aseguren de hacerlo, es difícil esperar cambios a corto plazo ya que tendrían que irse detectando necesidades e intereses específicos que compartan los distintos grupos de mujeres, puesto que no se puede hablar de una situación homogénea. Por eso resulta necesario hacer una modificación drástica de costumbres sociales y culturales arraigadas que incidan en la separación de funciones por razón de género, a través de políticas educativas que hagan énfasis en la igualdad de género, un reparto igualitario de las

responsabilidades familiares así como la adopción de medidas que permitan la transformación y la conciliación de las estructuras económicas y sociales en la vida laboral de mujeres y hombres.

Por otro lado, en esta búsqueda de la equidad de género no deben adoptarse posiciones que confronten a mujeres y hombres de tal modo que estos se incorporen paulatinamente a las labores familiares y colaboren conjuntamente para lograr una equidad de género en los diferentes ámbitos de la vida social, política y económica. Por ejemplo, en el plano de la inserción laboral es necesario reconstruir los procesos educativos para que se propicien las condiciones de inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como hacer las políticas públicas que ayuden a incrementar su liderazgo y conforme se vayan dando y construyendo las condiciones de igualdad en el trabajo, será posible el acceso al pleno goce de los derechos humanos, la seguridad social y la retribución salarial más equitativa entre mujeres y hombres.

Las políticas de conciliación familia- trabajo no deberían ser imprescindibles para la elaboración de los instrumentos necesarios encaminados a su promoción ya que es importante para el sistema económico y social. Por consiguiente es necesario insistir en la creación de mecanismos que promuevan y apoyen la participación femenina en los mercados de trabajo para mejorar sus condiciones de competencia laboral, elevar la calidad de vida de ellas y de sus familias y contrarrestar la segregación laboral y la discriminación salarial por género no sólo en el ámbito laboral sino también en el ámbito cultural, familiar, social, político, etc.

2.5. Instrumentos relativos a la equidad de género en el Distrito Federal

Hasta aquí ya hemos hecho una revisión panorámica Internacional, Interamericana y Nacional de los logros y avances en cuanto a la equidad de género en México, ahora hablaremos de los instrumentos en pro de la equidad de género en el Distrito Federal (Tabla 5). A grandes rasgos, estos instrumentos se encargan de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, proponer lineamientos y mecanismos institucionales orientados al cumplimiento de la igualdad sustantiva y diversificación de roles, eliminación de estereotipos, y el derecho a la

información y la participación social en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.

El objetivo de mostrar estos instrumentos dirigidos a la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación contra cualquier persona y promover la igualdad real de trato y de oportunidades para mujeres y hombres, es para dar cuenta de que se necesita tener una estimación de la magnitud de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género en el Distrito Federal, con el fin de redirigir las políticas públicas en pos de mejorarlas, ya que a pesar de los logros obtenidos creo que queda mucho por hacer en el campo de la equidad de género pues los problemas de desigualdad entre sexos están presentes y las estadísticas siguen mostrando que las mujeres ganan menos que los hombres al realizar el mismo trabajo, y respecto a los salarios en las áreas dominadas por mujeres, son más bajos que en los sectores dominados por hombres.

Mientras las mujeres sigan permaneciendo mayoritariamente concentradas en los mercados de trabajo de acuerdo al rol femenino, obstaculizará su derecho a participar con igualdad respecto de los hombres en las actividades económicas, sociales, políticas y culturales. En este sentido la idea de tener igualdad, resulta importante pues la autonomía económica en las mujeres a través de un empleo remunerado hace que se reduzca la dependencia económica, se posibilita el desarrollo personal y profesional de las mujeres y al mismo tiempo se refuerzan las bases de las políticas públicas de equidad género (Véase tabla 5).

Tabla 5. Instrumentos relativos a la equidad de género en el Distrito Federal

Instrumentos:	Propósitos:	Artículos:
<p>Ley de la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.</p> <p>Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 22 de Junio de 1993.</p>	<p>Atender quejas y denuncias por presuntas violaciones a los derechos humanos, cuando éstas fueren imputadas a cualquier autoridad o servidor en el Distrito Federal o en los órganos de procuración o de impartición de justicia cuya competencia se circunscriba al Distrito Federal.</p>	<p>Artículo 2. Combatir toda forma de discriminación y exclusión, consecuencia de un acto de autoridad a cualquier persona o grupo social.</p>
<p>Ley de Asistencia e Integración Social para el Distrito Federal.</p> <p>Publicado en el Diario Oficial de la Federación el 16 de Marzo de 2000.</p>	<p>Regular y promover la protección, asistencia e integración social de las personas, familias o grupos que carecen de capacidad para su desarrollo autónomo o de los apoyos y condiciones para valerse por sí mismas.</p>	<p>Artículo 2. Se entiende por asistencia social al conjunto de acciones del Gobierno dirigidas a la atención de los individuos, familias o grupos de población vulnerable o en situación de riesgo.</p> <p>Artículo 3. Se entiende por integración social la creación de oportunidades para el acceso a los bienes y servicios sociales.</p>
<p>Año 2002: Ley del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.</p>	<p>Promover la equidad de género e igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, y establecer mecanismos para el funcionamiento del Instituto de las Mujeres del Distrito Federal.</p>	<p>Artículo 4. Promover, fomentar e instrumentar las condiciones que posibiliten la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el ejercicio pleno de todos los derechos de las mujeres y su participación equitativa en los ámbitos público y privado.</p>
<p>Ley para Prevenir y Erradicar la Discriminación en el Distrito Federal.</p> <p>Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 19 de Julio de 2006.</p>	<p>Garantizar que toda persona goce, sin discriminación alguna, de todos los derechos y libertades consagrados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en las leyes y en los tratados en los que México sea parte.</p>	<p>Artículo 3.</p> <p>I. Prevenir y erradicar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en el Distrito Federal; II. Promover y garantizar todos los derechos para las personas que residen en el Distrito Federal, sin discriminación alguna; III. Establecer principios y criterios que orienten las políticas públicas a favor de la no discriminación; y IV. Fijar lineamientos y establecer los indicadores para la instrumentación y evaluación de las políticas públicas.</p>
<p>Ley de Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en el Distrito Federal.</p> <p>Publicado en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 15 de Mayo de 2007.</p>	<p>Regular, proteger y garantizar el cumplimiento de las obligaciones en materia de igualdad sustantiva entre el hombre y la mujer, mediante la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer en los ámbitos público y privado.</p>	<p>Título III Capítulo Primero De la Política en Materia de Igualdad Sustantiva.</p> <p>VII. Garantizar la integración del principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar las diferencias remuneratorias de las mujeres, incluido el doméstico; IX. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.</p> <p>Capítulo Segundo De la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres en la vida económica.</p>

		Artículo 22. Adoptar medidas dirigidas a erradicar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
Año 2007-2009: Decálogo “Por la Equidad de Género”	Construir programas y acciones para la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas.	Artículo 2. Disminuir la brecha de desigualdad entre mujeres y hombres de la Ciudad de México. Artículo 9. Promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo que mejoren la situación económica de las mujeres.
Ley del programa de Derechos Humanos del Distrito Federal (Publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal el 3 de mayo de 2011)	Eliminar las inequidades y desigualdades de grupos de población en situación de vulnerabilidad.	Título II De las políticas públicas en materia de derechos humanos Artículo 10. Eliminar inequidades y desigualdades mediante programas integrales para grupos específicos con la finalidad de contribuir a su desarrollo y mejorar sus condiciones de vida para facilitar el ejercicio integral de los derechos humanos.

Fuente: www.inmujer.df.gob.mx/ Consultado el 29 de septiembre de 2011.

Queda claro que el Gobierno de la Ciudad de México, según los diversos instrumentos señalados, es promotor de una cultura de equidad y no discriminación, y que ha incorporado la perspectiva de género en las políticas públicas para garantizar la construcción de una ciudad con equidad para acceder al goce y disfrute de los derechos de las mujeres y de sus familias.

Sin embargo, los problemas de desigualdad de género seguirán presentes mientras no exista cambio alguno en el modelo patriarcal ni tampoco exista una integración real sobre la equidad de género en la sociedad, los gobiernos, los funcionarios públicos, asociaciones civiles, etc. Durante todo este apartado, hemos señalado que las múltiples actividades que efectúan las mujeres de manera predominante, están asociadas con actividades relacionadas estrechamente al papel doméstico, que la división intradoméstica de trabajo entre géneros se presenta de forma arcaica o renuente de acuerdo a las transformaciones o procesos económicos y jurídicos que se han suscitado a lo largo del siglo pasado y principios de este.

Remarcamos la imperiosa necesidad de modificar la composición y la organización interna de las leyes ya descritas así como de las unidades domésticas, pues pese a los grandes esfuerzos hechos hasta ahora en materia de equidad género en el Distrito Federal, se observa que

sigue presentándose con gran persistencia el hecho de que las mujeres sigan siendo las responsables de las tareas domésticas y el cuidado de los hijos independientemente de cuál sea su situación laboral. Si bien el Distrito Federal es una de las entidades que cuenta con diversos instrumentos en materia de equidad de género, sigue quedando pendiente la lucha por democratizar todos los aspectos de la vida pública de las mujeres.

Por otro lado, existe un fenómeno social en el que las autoridades no han trabajado ni tampoco han logrado revertir con la simple elaboración de políticas públicas en materia de equidad de género, vemos que pesan más las conductas socioculturales que generan, reproducen y establecen los roles y las relaciones entre mujeres y hombres ocasionando desigualdad y asimetría de poder entre géneros que tienden a actuar en detrimento de las posibilidades del pleno desarrollo personal y profesional de las mujeres.

Así, los patrones culturales están profundamente introyectados como modelos que se perciben a través de valores, principios y actitudes que sustentan el estilo de vida y la cultura de nuestra sociedad. No podemos negar que la progresiva salida de las mujeres al mundo del trabajo, el incremento de la escolaridad femenina y la “apertura” de los mercados de trabajo para las mujeres ofrece espacios para estas. Sin embargo, a pesar de este cambio paulatino en su posición social y la creciente sed de visibilidad, apunta ineludiblemente, hacia un cambio en las condiciones familiares prescritas, aunque el reposicionamiento de las mujeres en los mercados de trabajo no han sido tan rápido como las condiciones que lo generan ni tan profundo como sería deseable, debido a que no se ha hecho mucho en cuanto a tratar de revertir los efectos del modelo de dominación patriarcal ha impuesto a las mujeres la responsabilidad absoluta en las actividades domésticas no remuneradas y al mismo tiempo, las ha condicionado a asumirla.

El trabajo doméstico asignado exclusivamente a las mujeres ha implicado un serio obstáculo al desarrollo humano de las mujeres, y mientras permanezca como una actividad realizada solamente por mujeres y siga sin ser asumida por el género masculino, sino más bien como un legado histórico realizado por mujeres, continuarán las marcadas formas de segregación y discriminación para el sexo femenino en los mercados de trabajo. Por esto es importante hacer una reorganización social del tiempo y el trabajo doméstico pero sobre todo, tratar de romper con la identificación de las mujeres como esposas, madres y protectoras de la familia que ha sido impuesta y legitimada no sólo por el modelo patriarcal sino también por la sociedad.

Lo anterior, es un problema que debe resolverse con el trabajo sistemático en cada uno de los diferentes niveles de gobierno, sería necesario pensar en un replanteamiento en la implementación de las políticas públicas existentes y fomentar la división del trabajo en el hogar para así, asumir la misma responsabilidad en las labores cotidianas, es por esto que resulta primordial la realización de un profundo análisis de las políticas públicas existentes.

De acuerdo a los instrumentos aquí mencionados, podemos argumentar que hay un desconocimiento en cuanto a los roles desempeñados por la mujeres y por lo tanto, estos mecanismos, no están ofreciendo garantía de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en el Distrito Federal. Existe un profundo conflicto de carácter estructural, en el cual no hay un establecimiento claro sobre cómo están trabajando las instituciones para contrarrestar el problema de la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo; sigue quedando como un problema irresuelto, pues persiste el fenómeno de segregación y discriminación hacia las mujeres en el ámbito laboral.

En consecuencia, es evidente que la incorporación de las mujeres al mundo laboral representa un reto no sólo para el Estado y la sociedad civil en cuanto a la percepción de las mujeres en los mercados de trabajo, de ser posible el planteamiento de democratizar las responsabilidades del hogar para las mujeres, estas podrían comprometerse de forma más completa en el ámbito profesional. “En otras palabras, las organizaciones e instituciones sociales —y la sociedad en general— siguen sin considerar que el cuidado de la vida humana sea una responsabilidad social y política” (Carrasco, 2010: 31).

Es necesario que se modifiquen los patrones culturales y de conducta para que se contrarreste el escaso valor del trabajo realizado por las mujeres en sus distintos ámbitos de la vida social y profesional y así combatir las prácticas que confinan a las mujeres a las labores de reproducción y trabajo doméstico. Como pudimos notar el objetivo general de todos estos instrumentos es hacer que la igualdad y la equidad entre mujeres y hombres este presente no sólo en el ámbito laboral y salarial de mujeres y hombres, sino también en la vida social, económica, y cultural en los planos internacional, nacional y local sin embargo vemos que a pesar de los avances ocurridos hasta ahora en materia de equidad de género en el Distrito Federal, aún permanece el reto de lograr la verdadera igualdad de oportunidades para mujeres y hombres. En oposición, vemos que la igualdad de oportunidades entre géneros no se cumple ya que aunque

tienen aparentemente las mismas oportunidades y los mismos derechos, no existe la igualdad en la distribución igualitaria para las labores desempeñadas en el hogar.

A modo de conclusión, únicamente me queda decir que es importante que no sólo en el Distrito Federal sino en todo el país, haya políticas públicas de conciliación ya que es una cuestión que no ha recibido una progresiva atención en los últimos años por parte de la Administración Pública, desde diferentes ámbitos de actuación (tanto sectorial como territorial), acompañadas de un nivel de descentralización política territorial pues se requiere de la participación coordinada de las diferentes administraciones y agentes sociales que actúan en los distintos territorios del país. Es necesario impulsar el diseño y fomentar la promoción de políticas públicas de conciliación en la vida familiar y laboral para incorporar a las mujeres a los mercados laborales de manera más generalizada a través de la modificación de los valores culturales dominantes en relación al papel de la familia y el reparto de roles entre mujeres y hombres.

Si bien en los últimos años el incremento de las mujeres a los mercados de trabajo ha ido en aumento, no necesariamente significa que vaya acompañado de un adecuado equilibrio en el reparto de las tareas dedicadas al hogar y a la familia, ni de una suficiente creación de servicios de apoyo dirigidos al cuidado de los hijos. En definitiva, la necesidad de conciliar la vida laboral y familiar se presenta asociada a un intenso proceso de cambio de la sociedad en ámbitos muy diversos: desde las nuevas tendencias demográficas o la modificación de las características de los hogares y de las familias, a la creciente participación de las mujeres en el ámbito laboral, la modificación de los valores sociales de convivencia asociados a la propia concepción del trabajo y del reparto de responsabilidades entre mujeres y hombres e incluso al desarrollo de los sistemas de protección social. Estos son algunos de los cambios claves en el futuro de nuestras sociedades que apuntan a la importancia de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar.

Para que las mujeres obtengan la igualdad necesaria en los distintos ámbitos de la vida familiar y laboral, el Estado debe partir de la adopción de un modelo de corresponsabilidad entre mujeres y hombres defendiendo el principio de igualdad de trato y de oportunidades en el conjunto de las políticas económica, laboral y social, con el fin de evitar la segregación laboral y eliminar de forma real las diferencias remuneratorias plasmado en Ley para Prevenir y Erradicar

la Discriminación en el Distrito Federal, pero para ello representa un reto afrontar el reparto equilibrado de las tareas domésticas y de cuidado en el espacio público y privado.

Construir la equidad de género no puede ser un proceso aislado, va en el entramado que conlleva la conformación de un Estado verdaderamente democrático. Por tanto, la política estatal en materia de equidad de género debería incorporar políticas específicas en materia social que, a su vez, posean la pertinente correspondencia en lo económico y social. Asimismo, éstas deberían estar orientadas a transformar, las condiciones que originan que su inserción se realice tal y como se produce en la actualidad.

Finalmente, respecto a los instrumentos señalados en el cuadro, se menciona la igualdad en el trabajo y la eliminación de las diferencias remuneratorias entre mujeres y hombres y los derechos sociales, pero no hablan del tema de conciliación ni protección de maternidad. En términos generales podríamos argumentar que existe un insuficiente avance legislativo y una inconsistencia en la relación de aplicación de las leyes existentes pues las últimas no responden a las necesidades actuales de la sociedad mexicana. Aun existe una limitación en los derechos del cuidado infantil para las mujeres que no están afiliadas a los sistemas de protección social, y las que lo están, sufren la carencia de beneficios de protección social respecto a la maternidad o licencias por paternidad que en algunos casos, tienen que ver con el ingreso familiar y la remuneración; reduce los incentivos para que estas sean utilizadas.

Las responsabilidades domésticas en México siguen siendo responsabilidad de las mujeres y la participación de estas en los mercados informales continúa siendo una de las opciones para la conciliación, hay que destacar que el incremento de la participación de las mujeres en los mercados laborales no es sólo una cuestión de necesidad sino también de decisión. Si se contara con políticas de conciliación, horarios flexibles, licencias, subsidios y servicios para el cuidado infantil se incrementaría más, sin duda alguna, la participación femenina en los mercados laborales y contribuiría de forma positiva a la economía del país.

La carencia de programas enfocados a la conciliación de la vida familiar y laboral hace que disminuya la participación de las mujeres en la economía, provocando efectos negativos en materia de equidad de género y justicia. Existe una imperiosa necesidad de diseñar e instaurar políticas públicas que correspondan con las nuevas demandas de nuestra sociedad y se inserten a

la dinámica de los mercados de trabajo actual para que de esta manera se beneficien y mejoren las condiciones de vida de mujeres y hombres.

Resumen

El objetivo particular de este apartado fue analizar y describir la política de Estado en materia de equidad de género en México y el Distrito Federal así como señalar que pese a que en México se ha firmado y desarrollado un extenso marco jurídico enfocado a la prevención y erradicación de la discriminación y la segregación contra las mujeres, observamos que siguen en desventaja en comparación con el sexo masculino pues aunque hoy en día las mujeres han logrado posicionarse en el ámbito laboral esto no significa que cuenten con salarios iguales por desempeñar trabajos iguales a los de los varones, ni que las labores domésticas y de crianza de los hijos se hayan distribuido de forma equitativa de tal manera que permitan a las mujeres trabajadoras compaginar la vida laboral y familiar y disminuir la doble jornada de trabajo.

Respecto a este punto podemos decir que debido a los patrones socio-culturales que aprendemos y adquirimos es como se ha reproducido dentro y fuera de casa la imagen de sometimiento que se asocia con la dominación de los varones sobre las mujeres. Como efecto de esto continua manifestándose el fenómeno de discriminación salarial por género y segregación laboral por género en los mercados de trabajo. Es por eso que dicho fenómeno merece ser adoptado como una problemática que debería ser planteada y resuelta a través de políticas públicas de conciliación enfocadas al reconocimiento e importancia del trabajo doméstico, vista desde los tiempos y necesidades de las mujeres y así comenzar a erradicar o aminorar dicho problema.

Capítulo 3 Comercio formal por género en el Distrito Federal: un caso más de discriminación y segregación

Las mujeres han sido protagonistas de la evolución de los mercados de trabajo y, en cierta medida, han adoptado progresivamente los cambios de rol aunque no sucede lo mismo con los hombres. La presencia de las mujeres en los mercados de trabajo ha hecho que se vean alterados los patrones y las pautas de organización en el ámbito familiar y laboral. A pesar del continuo incremento en los últimos años en la participación de las mujeres en la esfera pública, la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género constituye uno de los rasgos más persistentes dentro de los mercados de trabajo.

En este apartado haremos una descripción del significado de comercio formal, explicaremos en qué consiste la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), de donde se toman los datos para el análisis. Posteriormente se expondrán los datos estadísticos tanto de la población económicamente activa femenina y masculina en el Distrito Federal, como de la población ocupada y desocupada femenina y masculina en el sector terciario, específicamente en el comercio formal. Presentaremos una panorámica sobre el empleo por género en el comercio formal, abordando aquellos indicadores que confirman la existencia de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género y enfatizaremos la necesidad de consolidar un marco adecuado para potenciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1. Qué es el comercio formal

El comercio es una actividad de intercambio económico que tiene una larga historia precedida de muchos años. De acuerdo con lo establecido por la Organización Mundial del Comercio (OMC)¹,

¹ La Organización Mundial del Comercio (OMC), fundada el 1° de enero de 1995, es una organización que fue creada a partir de las negociaciones de la Ronda Uruguay (1986-1994) y de anteriores negociaciones en el marco del Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) tiene su sede en Ginebra, Suiza, y cuenta con 153 países miembros, de los cuales México forma parte desde 1995. En la OMC los Gobiernos de los países miembros discuten y resuelven problemas relacionados con los acuerdos comerciales. Su principal propósito es contribuir a que el comercio fluya con mayor libertad. Está encargada de que los gobiernos conozcan cuáles son las normas que rigen el comercio en las distintas partes del mundo.

entenderemos el comercio formal como la actividad mediante la cual se intercambia, vende o compra productos y servicios. Cuando decimos comercio formal hacemos referencia al intercambio de productos y servicios en establecimientos o unidades económicas que tienen personalidad jurídica, se rige bajo las normas de comercio del país en donde se efectúa y se ampara bajo las normas oficiales mexicanas creadas a partir de diferentes dependencias del Gobierno Federal (Secretaría de Economía, Secretaría de Turismo, Secretaría de Energía, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Salud y Secretaría de Hacienda).

3.2. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)

A partir de 2005, la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)* es la consolidación y fusión de la *Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)* y la *Encuesta Nacional de Empleo (ENE)*, que por más de 20 años, proporcionaron información de la población ocupada y desocupada en México.

La ENOE es resultado de una evaluación integral de varios años, durante los cuales el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), ha realizado una serie de actividades de carácter conceptual, metodológico y de mejora de procesos, con la finalidad de presentar una nueva encuesta que permita captar y conocer de mejor manera las características del mercado laboral mexicano. Es por ello que para conocer la dinámica del empleo en México, se consideró como el instrumento informativo para esta investigación.

Para el desarrollo de nuestro análisis se tomaron en consideración los datos registrados en los años 2005 y 2010. Esto con el propósito de comparar ambos períodos y observar qué tanto o no se ha modificado la situación de las mujeres que laboran en el comercio formal en el Distrito Federal. Cabe señalar que la variable comercio formal se analiza tomando en cuenta la ocupación de comercio sin tomar en cuenta a los vendedores y trabajadores ambulantes.

3.3. Participación actual de mujeres y hombres en el mercado laboral en el Distrito Federal

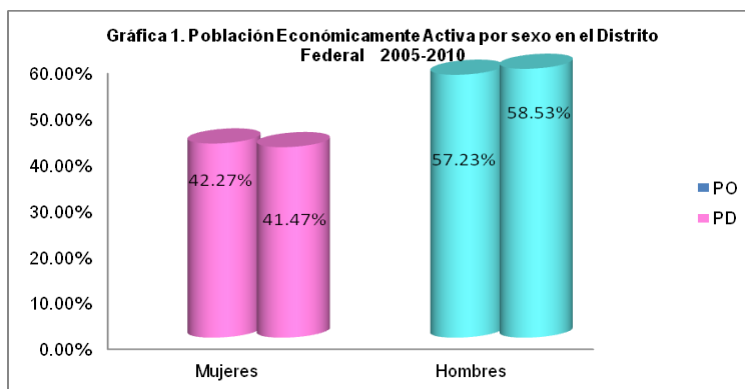
La participación de las mujeres en el ámbito económico se ha incrementado notablemente desde hace ya varias décadas, esto responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, aunque también constituye una expresión de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias. Sin embargo, como lo veremos más adelante, la mayoría de los puestos en los mercados de trabajo permanecen profundamente masculinizados desde su estructura hasta su organización.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (INEGI-ENOE), en el período 2005-2010 el total de la Población Económicamente Activa (PEA) en el Distrito Federal fue de 4,173,981 personas. De las cuales, 3,910,864 forman parte de Población Ocupada (PO) y 263,117 de la Población Desocupada.

Como se puede observar en la tabla 6 y gráfica 1, el grupo de los hombres es predominante ya se hable de la población ocupada (2,238,330) o de la desocupada (153,997). No obstante, si consideramos la diferencia existente con respecto a la población ocupada de mujeres (1,672,534) la distancia entre uno y otro grupo es de más de medio millón de personas. Cuestión aún más contrastable si tomamos en cuenta que en el Distrito Federal habitan más mujeres que hombres. Actualmente, de los 8,851,080 habitantes del D.F, el 52% son mujeres y el 47.8% son hombres.

Tabla 6. Población Económicamente Activa por sexo en el Distrito Federal 2005-2010				
PEA/TOTAL: 4,173,981				
PEA- Ocupada 2005-2010 3,910,864	Mujeres: 1,672,534	Hombres: 2,238,330	Mujeres: 42.77%	Hombres: 57.23%
PEA- Desocupada 2005-2010 263,117	Mujeres: 109,120	Hombres: 153,997	Mujeres: 41.47%	Hombres: 58.53%

Fuente: ENOE, consulta interactiva de datos 2005-2010.

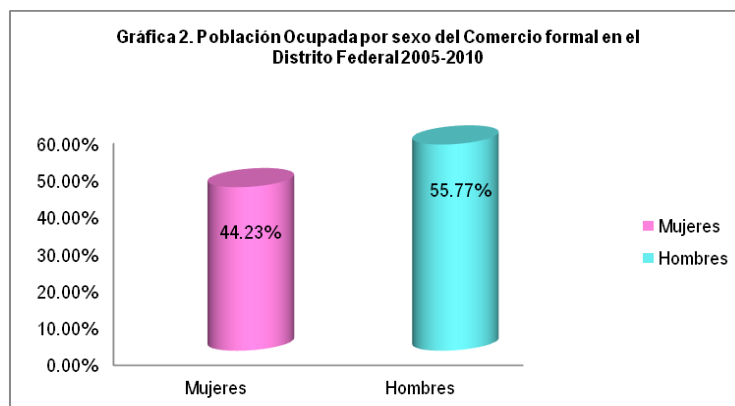


Fuente: elaborado a partir de: INEGI: ENOE. 2010. Población Económicamente Activa Ocupada (PEA-O); Población Económicamente Activa Desocupada (PEA-D).

3.4. Participación femenina del comercio formal en el Distrito Federal

En la siguiente gráfica mostraremos los valores absolutos correspondientes a la Población Ocupada (PO) del comercio formal en el Distrito Federal durante el periodo 2005-2010. Al respecto, el total de la Población Ocupada en el comercio formal fue de 590,254; de la cual 261,054 son mujeres y 329,200 son hombres. Ahora, en términos porcentuales, el 44.23% son mujeres y 55.77% son hombres (Véase tabla 7 y gráfica 2).

Total	Mujeres	Hombres
590,254	261,054	329,200



Fuente: elaborado a partir de: INEGI: ENOE, Población Económicamente Activa femenina y masculina del comercio formal, 2005-2010.

3.5. Evidencia de la Segregación laboral por género en el Distrito Federal

A partir de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en este apartado presentaré el panorama de la segregación laboral por género en el Distrito Federal en los distintos grupos de actividad u ocupación y señalaré en cuáles grupos de actividad económica se desempeñaron mayoritariamente mujeres y hombres durante el periodo 2005-2010.

Para dar a conocer los porcentajes de segregación desde una perspectiva de género entre las distintas ramas de actividad económica durante este periodo me apoyaré en los siguientes índices:

Índice de distribución: nos permitirá saber la definición femenina o masculina de un sector o grupo de ocupación económica. Se define como el número de mujeres en la actividad u ocupación dividido por el total del empleo de la actividad u ocupación. Una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 45.1%; será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior al 36.9%. Lo anterior estará representado en color rosa para los grupos feminizados y azul para los masculinizados (Tabla 5) (Hakim en Iglesias y Llorente, 2008: 8).

Índice de concentración: nos ayudará a saber en dónde trabajan con más frecuencia mujeres y será definido como el número de mujeres que trabajan en la actividad u ocupación dividido por el número total de mujeres que forman parte de la población económicamente activa (Tabla 6) (Hakim en Iglesias y Llorente, 2008: 8).

3.5.1. Análisis de la distribución económica por género en el Distrito Federal

La segregación laboral por género es una situación que desfavorece a las mujeres vista desde la siguiente perspectiva: estas se encuentran posicionadas en los mercados de trabajo de acuerdo a los roles que les han sido asignados por la sociedad y que enfatizan los estereotipos vinculados con la feminidad y la masculinidad.

Como ya lo habíamos señalado la segregación puede clasificarse en dos tipos:

Segregación horizontal: en donde las mujeres se encuentran ausentes o infrarrepresentadas en sectores y actividades clave de la economía, y a la vez que se encuentran concentradas en torno a actividades tradicionalmente vinculadas al empleo femenino.

Segregación vertical: nos remite a la disminución de la proporción de mujeres a medida que se asciende en la jerarquía piramidal de la empresa, institución determinada o grupos de actividad económica teniendo como resultado una disminución de presencia femenina en posiciones de poder y puestos de alta responsabilidad.

A partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en este apartado presentaré el panorama de la segregación laboral por género en el Distrito Federal en los distintos grupos de actividad u ocupación económica y señalaré en qué grupos económicos se desempeñan con más frecuencia mujeres y hombres. En la tabla cinco se recopilan y analizan los porcentajes de distribución por género de los distintos grupos de ocupación económica en el Distrito Federal durante el periodo 2005-2010 para saber cuáles grupos de actividad económica están feminizados (color rosa), cuáles están masculinizados (color aqua).

Los cambios y las tendencias en cuanto a la participación en los mercados de trabajo para el caso de las mujeres, (como lo veremos más adelante) presenta una notable feminización sobre todo en el grupo de ocupación que tiene que ver con los grupos relacionados a los trabajadores de la educación con un 64.97%, Oficinistas con 55.36% y Trabajadores en servicios personales 63.67%.

Mientras que los grupos de ocupación con mayor porcentaje de masculinización los tenemos en el grupo de Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social con el 67.21%; Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca 89.14%; Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes 76.42%; Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte 99.30% y Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas 89.51%.

Resulta interesante observar que en el Distrito Federal las divergencias ocupacionales entre los géneros demuestran que existe una marcada segregación horizontal por género pues de los once grupos de ocupación económica se encuentra que sólo tres de ellos son femeninos. Mientras que la segregación vertical podemos apreciarla por la masculinización de los grupos de ocupación económica enmarcados sobretodo en Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social, Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca, Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte y Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas.

En mi opinión, la principal causa de la persistencia de esta segregación laboral por género se debe a la evidente ausencia de políticas públicas de conciliación sobre la vida familiar y laboral de las mujeres. En este sentido, se requiere una comprensión más profunda por parte de las autoridades en los procesos de toma de decisiones con el fin de mejorar el diseño, la eficacia y la eficiencia de las políticas públicas en pro de la equidad de género.

Pues, pese a la progresiva incorporación de las mujeres a los mercados de trabajo, existen diversos factores de orden social, político y cultural que han llevado a las mujeres a ocuparse en determinadas actividades económicas. A la luz de los notables resultados observados sobre la segregación laboral por género tanto horizontal como vertical, se advierte que los hombres que se desempeñan en actividades económicas masculinizadas tienden a concentrarse claramente en las actividades que corresponden al trabajo industrial, cargos públicos, transporte, agricultura, y servicios de protección, mientras que las mujeres ocupan un número limitado de puestos de trabajo que tienen que ver con empleos de alta responsabilidad y poder.

Desde la perspectiva de género, en cuanto a la segregación horizontal podemos mencionar que las mujeres se encuentran concentradas en menor magnitud en actividades tales como trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas, de caza y pesca, cargos públicos, conductores, ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte, trabajadores en servicios de protección y vigilancia, y fuerzas armadas.

Los datos indican que mujeres y hombres están distribuidos de manera desigual entre las distintas ramas de actividad económica. Esto deja en claro que cada sexo sigue empleándose en labores vinculadas con su rol e identidad de género. Advertimos que en este análisis la evolución del trabajo femenino por sectores de actividad económica tiende a una feminización sobre todo en el grupo de trabajadores de la educación, oficinistas y servicios personales (Véase tabla 8 y 9).

Tabla 8. Promedio de la Población Ocupada del Distrito Federal 2005-2010		
Total	Mujeres	Hombres
3,923,705	1,670,353	2,253,353
P0 %	Mujeres %	Hombres %
	42.6	57.4

Tabla 9. Índice de distribución según grupo de ocupación y sexo 2005-2010				
Grupo de ocupación	% Total de Grupos (PO)	Mujeres	Hombres	100%
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	15.10%	39.88%	60.12%	100%
Trabajadores de la educación	4.48%	64.97%	35.03%	100%
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	3.53%	32.79%	67.21%	100%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	0.45%	10.86%	89.14%	100%
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	18.08%	23.58%	76.42%	100%

Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	5.29%	0.70%	99.30%	100%
Oficinistas	16.01%	55.36%	44.64%	100%
Comerciantes	15.04%	44.23%	57.77%	100%
Trabajadores en servicios personales	14.72%	63.67%	36.33%	100%
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	2.38%	10.49%	89.51%	100%
Otros	0.04%	37.94%	62.06%	100%
Total	95.12%			

Fuente: ambas tablas elaboradas a partir de: INEGI y ENOE, Grupos de población ocupada (femenina y masculina) por entidad Federativa, 2005-2010. *En el sector de comerciantes no se considera la población de vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes.

3.5.2. Análisis de la concentración económica por género en el Distrito Federal

De acuerdo con la información del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la tabla 10 nos permitirá saber en dónde se concentran con más frecuencia las mujeres (color rosa) y los hombres (color aqua) en los mercados laborales. La siguiente tabla recopila los grupos de ocupación económica que en mayor medida concentran el empleo de las mujeres (índice de concentración).

Para el caso de las mujeres en el Distrito Federal reportamos que del 100 por ciento, el 20.82% suele trabajar en el grupo de Oficinistas; mientras que los hombres tienden mayoritariamente a concentrarse en el grupo de Trabajadores industriales, Artesanos y ayudantes 24.06%. Este análisis deja en claro que los mercados de trabajo en el Distrito Federal presentan una gran diferenciación por género en cuanto a la concentración económica, la cual responde claramente con la naturaleza de las actividades productivas en relación a lo “femenino y lo masculino” (Véase tabla 10).

Tabla 10. Índice de concentración según grupo de ocupación y sexo 2005-2010		
Grupo de ocupación	Mujeres %	Hombres %
Profesionistas, técnicos y trabajadores del arte	14.15%	15.81%
Trabajadores de la educación	6.84%	2.73%
Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	2.72%	4.13%
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	0.12%	0.70%
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	10.02%	24.06%
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	0.09%	9.15%
Oficinistas	20.82%	12.45%
Comerciantes	15.63%	14.61%
Trabajadores en servicios personales	22.01%	9.31%
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	0.59%	3.71%
Otros	0.04%	0.05%
Total	93.01%	96.71%

Fuente: elaborado a partir de: INEGI y ENOE, Grupos de Población Ocupada femenina y masculina por entidad Federativa, 2005-2010.

Como ya hemos señalado con anterioridad, las mujeres constituyen un grupo vulnerable en los mercados de trabajo y aunque la tendencia de participación femenina aumenta, esto no significa que dicho aumento vaya acompañado de una reestructuración del tipo de ocupación al que son asignadas. En suma, las “normas sociales” que han designado los roles de género son las que asignan derechos y responsabilidades específicos para mujeres y hombres. Esto significa que a pesar de los grandes avances que las mujeres han logrado en el terreno laboral en los últimos seis años, la realidad es que la distribución y concentración masculina en los distintos grupos de actividad económica sigue siendo más alta que la de las mujeres.

Lo que resta decir es que, aunque las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y significativo durante estos seis años, hay una imperiosa necesidad en cuanto a la reorganización de los hogares y la creación de políticas públicas de

conciliación en el Distrito Federal. Lo verdaderamente cierto es que, en una sociedad democrática, el Estado debería garantizar la igualdad de derechos económicos, sociales, políticos y culturales a todos sus miembros a través del reconocimiento de las diferencias y la identificación de los aspectos en donde las desigualdades toman más fuerza.

Difícilmente se lograrán condiciones de igualdad para las mujeres con respecto a los hombres si no se actúa a favor de reducir las brechas en la segregación laboral por género. Se necesita la generación de políticas públicas con perspectiva de género que contribuyan no sólo a incorporar de manera equitativa a las mujeres en los mercados de trabajo, sino a permanecer en él, con los mismos derechos que los hombres sin renunciar a la condición natural de ser mujer. Por otro lado, también resulta indispensable realizar un diagnóstico de las fortalezas y debilidades hacia el interior de las políticas públicas en pro de la equidad de género ya existentes para llevar a cabo la construcción de las nuevas políticas públicas relacionadas con esta materia y de esta manera alcanzar una sociedad más igualitaria entre los géneros.

Lo anterior significa que las actividades desempeñadas en los mercados de trabajo siguen estando tipificadas de acuerdo al quehacer social que corresponde a mujeres y hombres; por tal motivo, no debemos permanecer con el sistema actual de trabajo que no permite conciliar la vida familiar y laboral. Es necesario cambiar radicalmente la visión del trabajo realizado por mujeres, es importante lograr que se reconozca cada uno de los trabajos que estas desempeñan, los remunerados y no remunerados.

Es necesario impulsar a través de las políticas públicas los procesos de empoderamiento de las mujeres para enmarcar sus capacidades de realizar y llevar a cabo funciones que han sido tradicionalmente desempeñadas por hombres, pues para alcanzar el verdadero desarrollo económico, social y humano en nuestra ciudad es indispensable impulsar la igualdad de género, por eso es importante pensar en revertir esos patrones que por cuestiones biológicas, históricas y culturales la sociedad ha atribuido determinados roles tanto a mujeres como a hombres, lo cual ha traído un detrimento en las condiciones de bienestar y de desarrollo de las mujeres y de sus familias.

La participación de las mujeres en distintos ámbitos, entre ellos el mercado laboral, ha permitido ciertos avances sociales importantes, al contribuir y hacer menos estrechas las

inequidades entre mujeres y hombres, y potenciar el desarrollo social. Sin embargo, aún no se logra romper del todo con las barreras que impiden que las mujeres participen en igualdad de condiciones frente a los hombres en todos los terrenos, pues el trabajo remunerado ha sido uno de los espacios en donde, por excelencia, los varones se han colocado al frente.

3.6. Evidencia de la discriminación salarial por género del comercio formal en el Distrito Federal

La discriminación salarial hacía las mujeres es un problema multidimensional que no tiene una solución uniforme y muchos factores económicos, políticos y culturales la sostienen. En cualquier caso, es claro que la intervención del Estado y la aplicación de políticas públicas son esenciales para eliminar este problema. La división sexual del trabajo es un fenómeno observable, que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de reproducción en el ámbito doméstico y en determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

Como evidencia de esta persistente existencia de procesos de sexualización de la división social y técnica del trabajo merece destacarse: la discriminación salarial por género y su menor tasa de actividad laboral femenina en los puestos de trabajo con mayor retribución, la existencia de ocupaciones femeninas y masculinas, así como la distribución y la concentración diferenciada de mujeres y de hombres por ramas, sectores de actividad y puestos de trabajo.

En este sentido, puede decirse que existen diferentes enfoques que explican el fenómeno de la discriminación salarial por género tales como, la capacidad biológica de procrear, diferencias de aptitudes, preferencias laborales y capacidades que resultan de la fuerza de trabajo femenina que no se adapta a las características que demandan los mercados de trabajo. Son éstas las explicaciones que prevalecen en el enfoque Neoclásico basado en la orientación de los agentes en los mercados de trabajo y que se hallan presentes también en la Teoría del Capital Humano.

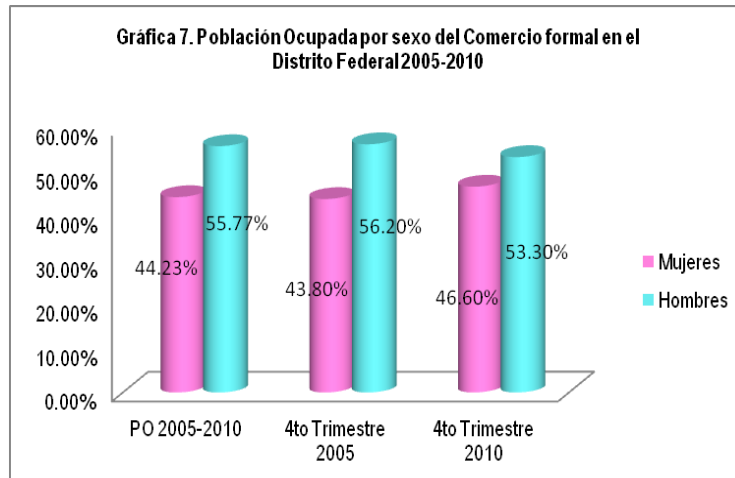
A partir de los datos obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (INEGI) y de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), en este apartado

presentaré el análisis de la discriminación salarial por género en el Distrito Federal y se observará la participación económica del comercio formal en el Distrito Federal en mujeres y hombres de acuerdo al nivel de ingresos durante el periodo 2005-2010.

Con base en la sistematización, cálculo y análisis de los datos obtenidos en la ENOE durante el periodo 2005-2010, en la siguiente tabla y gráfica se muestran los porcentajes relacionados a la Población Ocupada (PO) en el comercio formal durante el cuarto trimestre del periodo ya señalado.

Durante el cuarto trimestre de 2005 hay un total de 629,410 personas ocupadas del cual 275,980 son mujeres y 353,430 son hombres. En términos porcentuales el 43.80% son mujeres y 56.20% son hombres. Mientras que para el cuarto trimestre de 2010, la PO total es de 563,642 del cual 263,493 son mujeres y 300,149 son hombres. Por consiguiente, el porcentaje de la PO en el Distrito Federal es de 46.60% para las mujeres y 53.30% para los hombres (Véase tabla 11 y gráfica 7).

Tabla 11. Población Ocupada del Comercio formal en el Distrito Federal por sexo 2005-2010					
Período	Total	Mujeres	Hombres	Mujeres %	Hombres %
2005-2010	590,254	261,054	329,200	44.23%	55.77%
4to Trimestre 2005	629,410	275,980	353,430	43.80%	56.20%
4to Trimestre 2010	563,642	263,493	300,149	46.60%	53.30%



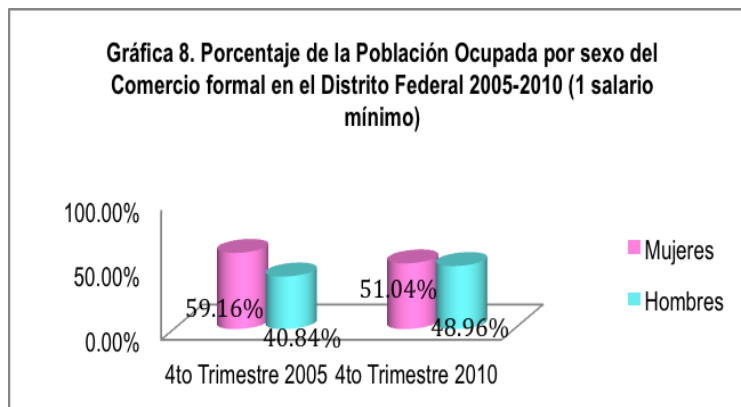
Fuente: elaboradas a partir de: INEGI: ENOE. Los datos aquí señalados sobre los comerciantes exceptúan al sector de la población de vendedores y trabajadores ambulantes.

En el Distrito Federal las mujeres han ganado espacios en el mercado laboral, pero sufren de discriminación salarial. Para el INEGI la discriminación indica las brechas salariales entre mujeres y hombres para un mismo puesto de trabajo, en el que ambos están igualmente calificados y laboran el mismo número de horas. En otras palabras, las brechas salariales también se explican en gran parte por la distribución desigual de las labores en el hogar y por la concentración de las mujeres en empleos inestables, de menos responsabilidad y a menudo de tiempo parcial y peor remunerados.

Respecto a esto, podemos decir que el porcentaje de mujeres que recibe un salario mínimo en comparación con los hombres es uno de los rubros donde más se marcan las desigualdades de género en cuanto a la retribución salarial en los mercados laborales. De acuerdo al análisis de los datos, obtuvimos que el porcentaje de mujeres y de hombres que ganan un salario mínimo durante el cuarto trimestre de 2005 es de 59.16% y 40.84% respectivamente, mientras que en el cuarto trimestre de 2010 fue de 51.04% para mujeres y 48.96% para hombres.

Así mismo se tiene que a medida que el nivel de ingresos es equivalente a un salario mínimo, el porcentaje de mujeres que labora es mayor en comparación con el de los hombres. En este caso, el elevado porcentaje de la actividad económica en las mujeres da cuenta de la existencia de las diferencias salariales por género. En la gráfica siguiente se observa que cuando

el nivel de ingresos es de un salario mínimo, las mujeres representan mayor grado de ocupación en estos puestos de trabajo que los hombres (Véase gráfica 8).



Fuente: Elaborado a partir de INEGI: ENOE. 2005 y 2010. Porcentajes de la Población Ocupada por nivel de ingresos (un salario mínimo), sexo, y entidad federativa.

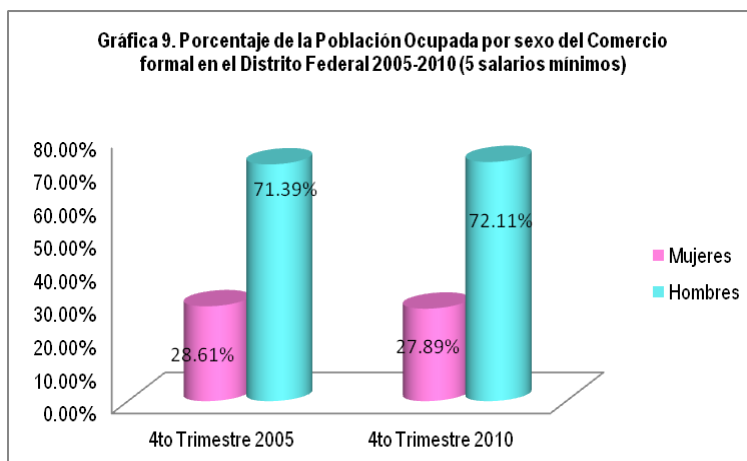
De acuerdo al contexto del que hemos estado hablando, los datos anteriores se asocian con los efectos negativos respecto a las retribuciones salariales de las mujeres respecto de los hombres, esto indica que muchas de las desigualdades de género que se manifiestan tienen su origen en una posición ya diferenciada que ocupan mujeres y hombres en el hogar y que luego se reproducen en otros ámbitos.

No obstante, los factores culturales y la tradición tienen una significativa influencia en la distribución, concentración y retribución salarial de mujeres y de hombres. Es preciso reconocer que la incorporación de las mujeres a las actividades económicas no es suficiente para mejorar su condición social. En el ámbito laboral, la realización efectiva de la equidad salarial por género debería estar asociada con su inserción en la vida económica, de las características de los procesos económicos en los que participan, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tengan acceso entre otros factores, pues a pesar de la participación activa de las mujeres en los mercados de trabajo, la discriminación salarial por género en nuestra sociedad está presente, y sin duda representa un obstáculo que involucra diferentes factores que impiden el pleno desarrollo familiar y profesional de las mujeres.

De esta manera, en el gráfico nueve se reportan los datos por nivel de ingresos (más de cinco salarios mínimos) del periodo 2005-2010. Analizar la participación en el comercio formal desde una perspectiva de género, nos permite decir que las mujeres en el ámbito salarial son discriminadas respecto a los hombres pues hay un porcentaje mayor de mujeres que ocupan puestos de trabajo con bajas retribuciones salariales.

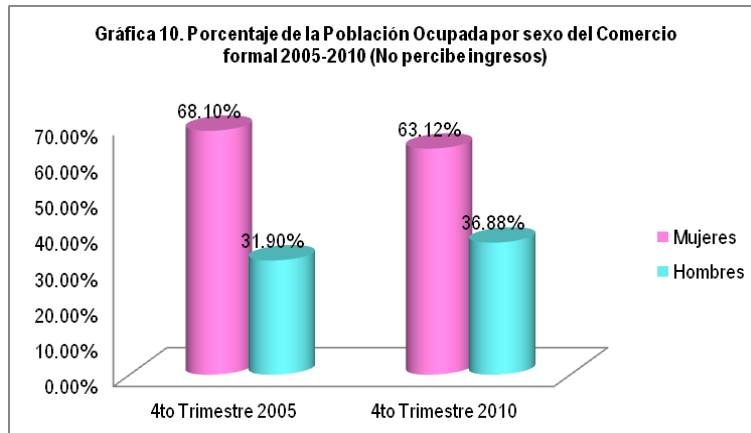
Al hacer el cálculo sobre los porcentajes en cuanto al nivel de ingresos en el comercio formal, obtenemos como resultado que a medida que el nivel de ingresos aumenta, el porcentaje de mujeres que labora es menor, comparado con el de los hombres, ya que de la población ocupada que ganó más de cinco salarios mínimos durante el cuarto trimestre de 2005, 71.39% son hombres, pero sólo 28.61% son mujeres. En cuanto al cuarto trimestre de 2010 tenemos que 27.89% son mujeres y 72.11% son hombres. Es evidente que entre más elevado sea el nivel de ingresos, existe un porcentaje mayor de hombres empleados que de mujeres. En cambio cuando las retribuciones salariales son menores, los porcentajes se invierten.

La diferenciación entre los salarios de mujeres y hombres en el comercio formal, responde claramente a una desigualdad de pago para las mujeres por desempeñarse en una misma actividad respecto a los hombres. La siguiente grafica ilustra los datos relacionados con el nivel de ingresos (más de cinco salarios), en mujeres y hombres del comercio formal en el Distrito Federal. (Véase gráfica 9).



Fuente: Elaborado a partir de INEGI: ENOE: 2005 y 2010. Porcentajes de la Población Ocupada por nivel de ingresos (5 salarios mínimos), sexo, y entidad federativa.

Por otra parte, esta desigualdad en la distribución de los ingresos es aún más evidente si nos remitimos a la población que labora en el comercio formal y que no recibe ingresos. (Véase gráfica 10).



Fuente: Elaborado a partir de INEGI: ENOE: 2005 y 2010. Porcentajes de la Población Ocupada por nivel de ingresos (no recibe ingresos), sexo, y entidad federativa.

Hasta ahora, el análisis estadístico de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo durante el periodo 2005-2010, muestra que a medida que el nivel de ingresos aumenta, el porcentaje de mujeres que labora es menor, comparado con el de los hombres. Independientemente de las diferencias, de cómo se defina y cómo se mida la discriminación salarial, es injustificado y reprobable que exista dicha brecha salarial por género en los mercados laborales. No sería aventurado decir que lo anterior refleja la estructura social de nuestra sociedad y los roles sociales que en la misma se han asignado a mujeres y hombres.

Mientras las mujeres sigan estando representadas y retribuidas en forma desproporcional en los mercados de trabajo, se obstaculizará su derecho a participar con igualdad respecto a los hombres en las actividades económicas, sociales, políticas y culturales. En este sentido la idea de propiciar los medios que nos ayuden a alcanzar la equidad de género y la autonomía económica en las mujeres a través del empleo remunerado reduce las brechas en cuanto a la dependencia económica, posibilita el desarrollo personal y profesional de las mujeres y al mismo tiempo hace que se refuercen las bases de las políticas públicas de equidad género.

La igualdad salarial por un trabajo de igual valor es uno de los principios fundamentales de los acuerdos firmados en materia de equidad de género en México y en el Distrito Federal, no obstante las mujeres siguen siendo discriminadas y segregadas en los mercados de trabajo. A pesar de haber adquirido el compromiso de reducir las brechas salariales y la discriminación por género y más aun, a pesar de la constante participación de las mujeres en el ámbito laboral, frecuentemente son las que ganan menos desempeñándose en el mismo trabajo por igual número de horas o días trabajados.

Como lo analizamos en el punto anterior, mujeres y hombres tienden a realizar trabajos que van de acuerdo con los estereotipos culturales de feminización y masculinización en los mercados de trabajo, ellas suelen concentrarse en actividades relacionadas con la enseñanza, la oficina o servicios personales, mientras que ellos se concentran en actividades que corresponden al trabajo industrial, arte, cargos públicos, construcción, transporte, agricultura, comercio y servicios de protección. Si bien esto puede ser el reflejo de las preferencias personales, las tradiciones y estereotipos también juegan un papel fundamental en cuanto la elección de los empleos entre mujeres y hombres.

Resumen

En este apartado señalamos que el fenómeno de la segregación laboral por género es una situación que desfavorece a las mujeres debido a que estas se encuentran posicionadas en los diferentes grupos de actividad económica de acuerdo a los roles y estereotipos sociales vinculados con la feminidad y la masculinidad.

Por otro lado, también dijimos que la discriminación salarial por género es un problema multidimensional que no tiene soluciones uniformes y que diversos factores económicos, políticos y culturales la respaldan. Por tanto, a partir del análisis de la información obtenida del INEGI y la ENOE, observamos que la división sexual del trabajo es un fenómeno que se expresa en la concentración de las mujeres en grupos económicos que tienen relación con el estereotipo femenino.

En cuanto a las retribuciones salariales observamos que a mayor cantidad de ingresos, existe un porcentaje menor de mujeres que de hombres y cuando el salario es menor, o no existe una retribución salarial, los resultados se invierten.

Este análisis confirma que a pesar de que mujeres y hombres trabajan en una misma actividad, la retribución de los salarios no es la misma. A las mujeres no sólo se les continúa delegando puestos de trabajo en donde las retribuciones salariales son menores sino que aparte se les niega la posibilidad de poder acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Conclusiones generales y propuestas

El objeto de esta investigación fue observar el fenómeno de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género en el Distrito Federal durante el periodo 2005-2010. La particularidad de este trabajo fue analizar los datos estadísticos del comercio formal en el Distrito Federal en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI).

Partiendo de una perspectiva de género se observó la concentración y la distribución de mujeres y de hombres en los mercados laborales para posteriormente demostrar la existencia de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género a partir de la asignación socio- cultural e institucional de los roles en los mercados de trabajo. Para la evaluación de este fenómeno seleccionamos una serie de datos y variables que nos permitieron observar la manera en que mujeres y hombres se concentran y se distribuyen en los mercados de trabajo en el Distrito Federal de acuerdo al nivel de ingresos y al grado de feminización y masculinización en cada una de las diferentes ramas de actividad económica.

Basándonos en la perspectiva de género, el paradigma teórico patriarcal, la existencia de diferencias físicas y biológicas entre géneros, la cultura y las instituciones es como explicamos la división y la jerarquización de actividades económicas entre mujeres y hombres.

La invisibilidad y la reproducción de patrones culturales de lo femenino y lo masculino en el mundo del trabajo traen consigo una cultura laboral que impone las características socialmente

aceptadas y reproducidas pues los significados contruidos en torno a cada género son en detrimento de los derechos de las mujeres. Sobre todo porque hasta no hace mucho tiempo no tenían derecho a opinar ni a ser escuchadas, no elegían su rol familiar ni social debido a la marcada división sexual del trabajo.

La historia nos ha dado muestras de discriminación y segregación contra las mujeres. El origen de esto lo encontramos en los estereotipos sociales, sexuales, culturales e institucionales que han repercutido de forma determinante en la falta de oportunidades para las mujeres en los distintos ámbitos de la vida social y económica. De aquí que se discrimine y se segregue a las mujeres de las actividades políticas, económicas y militares que suelen ser patrimonio de los varones (Puleo, Alicia 1995).

Por tanto, la existencia de la división del trabajo, la desvalorización, la invisibilidad y la retribución económica del trabajo femenino le da el significado social, político y cultural tanto en el ámbito económico como en el doméstico pues el trabajo que desempeñan mujeres y hombres corresponde según la concepción social y la Teoría neoclásica: a las capacidades físicas y biológicas que marcan no sólo el comportamiento de los individuos sino también las retribuciones salariales.

Sin embargo, como lo observamos en este trabajo, no necesariamente se cumple esta teoría, pues las mujeres que trabajan en la misma actividad económica que los hombres no obtienen el mismo salario y además están sujetas a condiciones de trabajo menos favorables por su condición de ser mujeres. Si bien la participación económica de las mujeres ha ido aumentando desde hace varios años, en el caso del Distrito Federal durante el período 2005-2010 tenemos que el total de la población económicamente activa fue de 3, 910, 864 habitantes, de los cuales 1, 672,534; son mujeres y 2, 238, 330; son hombres.

Lo anterior se representa de la siguiente forma: 42.77% son mujeres y 57.23% son hombres, por consiguiente tenemos que el grupo de los hombres es mayoritariamente predominante en los mercados de trabajo, sin embargo, la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género en el análisis de las distribuciones y concentraciones porcentuales de mujeres y hombres en los diferentes niveles de remuneración y en las distintas ramas de actividad económica permanecen profundamente masculinizadas y segregadas.

Partiendo de la existencia de una forma femenina y una forma masculina de distribución laboral encontramos que de once grupos de actividad económica, las mujeres se distribuyeron mayoritariamente en sólo tres de ellos: trabajadores de la educación 64.97%, Oficinistas 55.36% y Trabajadores en servicios personales 63.67%.

Mientras que ellos mayoritariamente se distribuyeron en el grupo de Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social 67.21%, trabajadores de actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca 89.14%, trabajadores industriales, artesanos y ayudantes 76.42%, conductores y ayudantes de conductores de máquina móvil y medios de transporte 99.30%, y trabajadores en servicio de protección y vigilancia y fuerzas armadas 89.51%. Los datos muestran claramente que en el Distrito Federal los mercados de trabajo presentan una gran diferenciación por género en cuanto a la distribución económica, la cual responde claramente con la naturaleza de las actividades productivas en relación a lo “femenino y lo masculino”.

Es innegable que la división del trabajo, la concepción de las labores domésticas y la percepción del cuidado familiar realizado principalmente por mujeres, sean factores que afecten y limiten de forma determinante la importancia del trabajo femenino en el ámbito familiar y profesional. De esta manera podemos entender que los grupos de actividad económica en los que se desempeñen mayoritariamente las mujeres en el Distrito Federal sean la enseñanza y los servicios personales.

A partir de esta división del trabajo, el índice de concentración por género en este análisis nos indicó en dónde trabajaron con mayor frecuencia mujeres y hombres. En este sentido, reportamos que el índice de concentración fue el siguiente: del 100% de mujeres empleadas en el Distrito Federal el 20.82 % se concentraron en el grupo de oficinistas y el 22.01% al de trabajadores en servicios personales, mientras que del 100% de hombres el 24.06% de ellos se concentraron en el de trabajadores industriales, artesanos y ayudantes. Esta tendencia de concentración femenina y masculina en determinados grupos de actividad económica está dada a partir de las normas sociales, culturales e institucionales que han designado derechos y responsabilidades específicos para mujeres y hombres.

Tomando en cuenta los resultados anteriores, considero que es urgente tratar de erradicar los patrones culturales adquiridos y reproducidos de generación en generación, pues las

responsabilidades económicas actualmente ya no recaen exclusivamente en los hombres. El tema principal aquí es que la progresiva inserción que han tenido las mujeres en el mundo laboral no ha estado acompañada de instrumentos que faciliten el equilibrio entre las diferentes esferas de la vida cotidiana de sus protagonistas, ni tampoco han estado acompañadas de una distribución equitativa del trabajo doméstico, pues en la actualidad las mujeres siguen viviendo situaciones de injusticia que se reflejan en el acceso a puestos en los que se toman decisiones (cargos directivos, empresariales y políticos). El que las mujeres se hayan incorporado a los mercados de trabajo no quiere decir que se haya modificado la percepción de que éstas deban desempeñarse en labores domésticas

Superar esta problemática de patrones culturales asignados a mujeres y hombres significa una labor difícil que exige la atención de las autoridades en el aspecto político, jurídico, económico, social, cultural y educativo. Pues reconocer la igualdad de oportunidades pero sobre todo de derechos, implica crear y garantizar las condiciones para que las mujeres puedan ejercer y aprovechar por igual.

El hecho de que las mujeres se concentren en determinados grupos económicos afecta directamente el ejercicio de sus derechos. Es por esto que la importancia y el impacto fundamental de impulsar la equidad de género contribuyen sin lugar a duda con el desarrollo y la construcción de una sociedad más justa, igualitaria y democrática entre los géneros. No sólo es importante tratar de hacer realidad el cambio de concepciones y percepciones sobre el trabajo desempeñado por las mujeres sino también lograr una mayor comprensión del funcionamiento de las instituciones, esto significa conceptualizar nuevos valores y criterios de justicia que subyacen a las normas y reglas que organizan la convivencia social que han excluido a las mujeres de ciertos espacios públicos.

Retomando la investigación analizada en el comercio formal durante el período 2005-2010. Merece destacar que existe una marcada discriminación salarial por género y una menor tasa de actividad laboral femenina en los puestos de trabajo con mayores retribuciones económicas.

La división sexual del trabajo es un fenómeno observable, que se expresa en la concentración de las mujeres en las tareas de la reproducción en el ámbito doméstico y en

determinadas actividades y puestos dentro del trabajo remunerado, produciendo sistemáticamente diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

Con base a la sistematización de los datos obtenidos de la ENOE reportamos los datos de la población ocupada (PO) del comercio formal en el Distrito Federal durante el cuarto trimestre del periodo 2005-2010. Para el cuarto trimestre del año 2005 hubo un total de 629, 410 personas ocupadas y 275, 980 fueron mujeres y 353, 430 hombres. En términos porcentuales 43.80% y 56.20% respectivamente. Mientras que para el cuarto trimestre de 2010, la PO es de 563,642 de la cual 236, 439 fueron mujeres y 300, 149 hombres. Por consiguiente, el porcentaje de la PO en el Distrito Federal es de 46.60% para las mujeres y 53.30% para los hombres.

Al hacer el cálculo de los porcentajes en cuanto al nivel de ingresos obtuvimos que a medida que el nivel de ingresos aumentaba, el porcentaje de mujeres que laboraba era menor comparado con el de los hombres ya que de la población ocupada que ganó más de cinco salarios mínimos durante el cuarto trimestre de 2005 fue 71.39% de hombres, pero sólo 28.61% de mujeres. En cuanto al cuarto trimestre de 2010 obtuvimos que 27.89% fueron mujeres y 72.11% fueron hombres. Es evidente que entre más elevado fue el nivel de ingresos, existió un porcentaje mayor de hombres empleados que de mujeres. En cambio cuando las retribuciones salariales fueron menores, los porcentajes se invirtieron.

Los datos dejan en claro que las mujeres han ganado espacios significativos en los mercados de trabajo, no obstante, sufren segregación laboral y discriminación salarial. De acuerdo con nuestro análisis pudimos interpretar que existe una marcada diferencia salarial entre mujeres y hombres para un mismo puesto de trabajo.

Como mencioné en la introducción, mostrar y atender el caso de la segregación laboral por género y la discriminación salarial por género en el comercio formal necesita de medidas eficaces que contribuyan a su erradicación o atenuación a través de la evaluación de las políticas públicas existentes e incluir políticas públicas de conciliación fomentadas por el Estado.

La atenuación de las diferencias salariales entre mujeres y hombres requiere de nuevas políticas y presupone la adopción de toda una serie de medidas como por ejemplo, incorporar escuelas y guarderías en las empresas, incentivar la flexibilidad de horarios, otorgar permisos

parentales u homoparentales, crear leyes para establecer la igualdad de remuneración, promover la igualdad de oportunidades en el acceso a la orientación y la formación de profesionales, así como adoptar, ratificar y difundir convenios para compaginar el trabajo con la vida familiar para que las inequidades puedan minimizar las desventajas relativas de las féminas frente a los varones en el ámbito público y privado a través de la participación en distintos espacios públicos y sociales para la toma de decisiones y la interrelación con las instituciones y el Estado para la canalización de demandas e intereses.

Por último, los avances teórico-metodológicos hasta ahora alcanzados por los estudios de género plantean nuevas líneas de investigación que nos permitirán avanzar y al mismo tiempo ir más allá del estudio de la realidad de las mujeres y las relaciones entre géneros. Necesitamos tener acceso a una nueva lógica que contribuya con el entendimiento de los géneros; que articule aspectos sociales y estructurales que nos remitan al acceso de recursos, oportunidades, responsabilidades, representaciones, normas, concepciones y valores en torno a las diferencias biológicas y sociales entre mujeres y hombres puesto que muchas de las desigualdades que prevalecen hoy en día entre estos están asociadas con la división del trabajo en los mercados laborales y el trabajo doméstico.

Para terminar, podemos decir que aunque la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la vida cotidiana no siempre puede cumplirse debido a que se contraponen y dependen de las prácticas y creencias socioculturales e institucionales de lo que mujeres y hombres deben ser y hacer, no obstante, confiamos en que este análisis pueda servir para la reflexión en cuanto a los nuevos roles desempeñados por las mujeres en el ámbito familiar y laboral para así lograr una atenuación de la problemática existente.

Bibliografía

Álvarez, Lucía (1997) Coord. “Participación y democracia en la Ciudad de México”. México.

Brown Grossman, Flor y Domínguez Villalobos (2010) Coordinadoras. “México y desigualdad económica y género”. UNAM, PUEG. México. Pp. 7-100.

Campos, Jorge, M. (1990). “La discriminación laboral de la Mujer en el derecho Positivo”. Memoria para optar por el título en derecho. Santiago, Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra.

Cobo Bedia, Rosa (1995). “Género, en Celia Amorós (directora), *10 palabras clave sobre mujer*, España, Pamplona, Verbo Divino, Pp. 20-53.

Cooper, Jennifer Ann. (2010). “Tiempos de mujeres en el estudio de la economía”. UNAM, PUEG. México.

Diagnóstico y Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal. http://directorio.cd hdf.org.mx/informes/encarte_diagnostico.pdf. Consultada el 21 de abril del 2011.

García Guzmán, Brígida. (1995). “El trabajo extradoméstico de las Mexicanas”. Consejo Nacional de Población. México. Pp. 9-37.

Guzmán Gallangos, Flérida. (2002). “Segregación ocupacional por género”, *Demos*, No.015, enero.

Guzmán Gallangos, Flérida. (2002). “¿Dónde trabajan los hombres y dónde las mujeres? Segregación ocupacional por género en el trabajo extradoméstico en México, 1970-2007”. Tesis de maestría. Facultad de Economía, UNAM, México.

Iglesias, Carlos y Llorente, Raquel. (2008). Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. “Evolución reciente de la segregación por género en España”. Pp. 8,14.

INMUJERES. www.emexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Participacion_economica_Mujeres_ Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. 2005

Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación. Nueva ley DOF 11-06-2003.

Ley general para la igualdad entre hombres y mujeres. Nueva ley DOF 02-08- 2006.

Manual de sensibilización para la no discriminación respecto a la diversidad y ejercicio de la tolerancia. “Comisión de derechos humanos del DF”. México, 2004. Pp. 22-26.

Naciones Unidas. CEDAW (1997). Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

OIT. 2006. *Promoviendo la Igualdad de Género*, Convenios de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres.

Pedrero, Mercedes, “Trabajo doméstico no remunerado en México. Una estimación de su valor económico a través de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2002”, INMUJERES, México, 2005.

Pineda, Magaly. (Coordinadora). (2007). “Roles en tensión: madres y trabajadoras en las zonas francas dominicanas”. 1 ed. San José. Edit. FUNPAPEM. Panamá y República Dominicana.

Puleo, Alicia H. (1995). “Patriarcado”, en Celia Amorós (directora), *10 palabras clave sobre mujer*, España, Pamplona, Verbo Divino, pp.20-53.

Rodríguez Zepeda, Jesús (2006). “Un marco teórico para la discriminación”. Consejo Nacional para la Prevención de la Discriminación. México. D.F.

Salazar, Rebeca (2011). “Conciliación trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público”, en *Análisis político*. PP. 5-25.

Serret, Estela. (2000). “El feminismo de cara al siglo XXI”, En revista *El cotidiano*, marzo- Abril, vol. 16, núm. 100, México, UAM- Azcapozalco, PP. 42-51.

Serret, Estela. (2006). Discriminación de género. “Las inconsecuencias de la democracia”. En *Cuadernos de igualdad, núm.6 Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación*. México.

Scott, Joan. “La mujer trabajadora en el siglo XIX”. En Dubby, G y Perrot, M (dirección). *Historia de Las Mujeres en Occidente*. Taurus Madrid. 1993. Pág. 429.

Tarres, María Luisa (2007). “Discurso y acción política feminista (1970-2000)”, en Martha Lamas (coord.), *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX*, México, FCE, PP. 113-148.

<http://www.redcelsofurtado.edu.mx/archivosPDF/correa2.pdf>

www.df.gob.mx

www.inegi.org.mx

www.inegi.org.mx/est/contenidos/proyectos/.../enoe/default.aspx

www.inmujer.df.gob.mx

www.wto.org/indexsp.htm