

## DESIGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

**Rosa Arlet Mendoza Castillo**

Correo: arlet\_jc@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9338-0879>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**Javier Moreno Tapía**

Correo: javier\_moreno@uaeh.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4029-5440>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

**Irma Quintero López**

Correo: irmaquinlo@uaeh.edu.mx

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7121-926X>

Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

### Resumen

El propósito es presentar algunos de los estudios más representativos sobre la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el trabajo. Dicho estado de la cuestión consta de una revisión bibliográfica de diversos artículos tanto nacionales como internacionales, de países como España, Venezuela, Uruguay, Colombia y México, entre otros. Tales artículos fueron localizados en diferentes buscadores académicos de acceso abierto.

Palabras clave: Desigualdad, Empleo, Teoría de género.

### Abstract

#### **Labor inequality between women and men**

The purpose is to present some of the most representative studies on the inequality that exists between women and men at work. This state of the matter consists of a bibliographic review of various national and international articles, from countries such as Spain, Venezuela, Uruguay, Colombia and Mexico, among others. Such articles were located in different academic open access search engines. Keywords: Inequality, Employment, Gender theory.

### Introducción

En este apartado se analizan diferentes investigaciones que retoman la desigualdad que existe entre mujeres y hombres en el trabajo, ya que si bien existe inclusión de las mujeres en el ámbito laboral permitiéndoles tener un ingreso económico y lo que ha generado cambios tanto a nivel social y cultural, también es cierto que las mujeres se enfrentan a actividades del hogar, desempeñando su rol tradicional de género lo que representando una sobrecarga de trabajo.

### Desarrollo

La investigación titulada "Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile" (Salinas, Reyes, Román & Ziede, 2010), determinó que los obstáculos que las trabajadoras de la región identifican se asocian a cuatro ámbitos: centralización, discriminación, capacitación y emprendimiento.

El objetivo de esta investigación llevada a cabo en la Universidad Nacional de Colombia fue identificar aquellos factores asociados a la baja participación laboral de las mujeres en una región minera y sus objetivos específicos estuvieron encaminados a explorar las dificultades que tiene este sector para acceder al mercado laboral, los factores que inciden en la deserción del mismo así como las medidas que pueden revertir esa situación.

Para ello se efectuó un estudio descriptivo con fines interpretativos, utilizando una metodología cualitativa para comprender los discursos de las trabajadoras en un sentido

global y no centrado en variables particulares (Valles, 2000; Vieytes, 2004; Salinas y Cárdenas, 2008; citados en Salinas, Reyes, Romani & Ziede, 2010).

Se tomaron en cuenta discursos de 87 trabajadoras asalariadas o microempresarias de distintos sectores laborales de la región. En los resultados obtenidos, la discriminación de género se constata en el contexto de la minería, ya que se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista (Barrientos et al., 2009, citado en Salinas, Reyes, Romani & Ziede, 2010).

El estudio concluye que la discriminación se reflejó en las escasas oportunidades para las mujeres en el sector minero, y en cambio pues ellas se concentran fundamentalmente en tareas de servicio (alimentación, servicio de aseo), además de que hay brechas en las remuneraciones y una mayor contratación de trabajadoras provenientes de países limítrofes como Perú y Bolivia.

Dicha discriminación está relacionada con la institucionalidad laboral del país y de la región, la cual favorece que sean las mujeres las que se encuentren ubicadas en los denominados mercados secundarios (mercados duales), donde la precariedad es la norma; esto hace referencia a las extenuantes jornadas laborales, menores remuneraciones, bajo potencial de desarrollo, poca flexibilidad, entre otras.

Se encontró, además, que las trabajadoras perciben la discriminación de edad, género y etnia, acompañada de un alto índice de precariedad laboral al insertarse al mercado

sin contrato, no contar con derechos laborales pero sí extensas jornadas y no tener protección social. En contraparte, algunas medidas que promueven el empleo femenino son favorecer la compatibilidad de roles, la capacitación, el emprendimiento y la discriminación positiva.

Asimismo el estudio refiere que la centralidad que tiene la minería en comunas como Calama, favorece la oferta de trabajo femenino vinculado a centros nocturnos, tabernas, schoperías, night-clubs, entre otros, ya que estos sitios son las principales alternativas de esparcimiento de los trabajadores mineros (Barrientos et al., 2009 citado en Salinas, Reyes, Romani & Ziede, 2010).

De acuerdo a esta investigación, la capacitación para el trabajo no es pertinente, ya que contrariamente a lo esperado por las trabajadoras (demanda), se reproduce la distribución de actividades por sexo, fortaleciéndose la segmentación del mercado laboral.

En ese sentido, otro estudio también halló que las mujeres se incorporan en mercados secundarios y en ocupaciones secundarias, subordinadas, y mal pagadas. El artículo “Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015”, (Rodríguez, 2018), revela igualmente discriminación hacia las mujeres pues son los hombres quienes ocupan la mayor parte de los puestos de poder y toma de decisiones.

De entrada, dicha investigación señala que la participación femenina en el mercado laboral en México pasó de 17.6% en 1970 a

un 41.8% en la actualidad, según el Censo de Población de 2010 (INEGI, 2010, citado en Rodríguez, 2018). Además, el 51.2% de la población total son mujeres, de las cuales el 42.5% forman parte de la población económicamente activa, y de este universo el 94.8% se encuentran ocupadas, su nivel de ingreso en promedio equivale al 80 por ciento respecto al hombre (Rodríguez y Castro (2014a: 655-686), citado en Rodríguez, 2018).

Asimismo, se destaca que solo el 1.41% de las mujeres tiene puestos de toma de decisión como gerentes o funcionarias públicas; el 15.0 % de ellas se desempeña como profesionista o técnico especializado, el 26.9% se dedica a actividades comerciales, como vendedoras (ENOE 2015 citado en Rodríguez, 2018).

En esta investigación se aplicó la metodología de Melly (2005, citado en Rodríguez, 2018) basada en una regresión cuantílica y su descomposición y la regionalización de Aguilera y Castro (2016, citado en Rodríguez, 2018), con los datos de la Encuesta de Ocupación y Empleo (ENOE) 2005-2015.

La población de estudio fueron mujeres y hombres subordinados y remunerados entre 16 y 65 años de edad. Se utilizan los años de educación, así como la experiencia potencial de los individuos, así como, el salario mensual por hora deflactado con el Índice de Precios al Consumidor (IPC) 2015.

Dentro de las principales conclusiones de esta investigación se encuentra que los hombres reciben una remuneración mayor

que las mujeres, -tal como apunta el estudio antes analizado-, a pesar de que ellas han aumentado sus años educativos y su participación en el mercado de trabajo.

De acuerdo con Rodríguez (2018), se refleja que existe una mayor participación en el grupo de 26 a 35 años en 2005, no obstante, esta proporción cambia en 2015, ya que se incrementa la participación del grupo de 36-45 años, lo cual se debe a que el grupo de trabajadores más jóvenes de 16-25 ha perdido participación en el último año de estudio; una de las posibles razones es que muchos individuos están postergando su entrada al mercado de trabajo, ya que se encuentran estudiando alguna carrera universitaria.

Las investigaciones revisadas anteriormente señalan las desventajas de la mujer en el campo laboral, es decir, la discriminación salarial y segregación ocupacional, independientemente del nivel educativo. En cambio Martínez y Acevedo (2004) señalan que, si bien la discriminación persiste, es relativamente baja en el área urbana, lo cual puede ser resultado de la creciente participación en la actividad productiva de una mujer más preparada académicamente. En el estudio titulado "La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral", (Martínez y Acevedo, 2004) resaltan la mayor incorporación de la mujer en el mercado laboral, lo que se ha observado al analizar la vida de las mujeres mexicanas, quienes han experimentado cambios importantes en las décadas recientes, destacando su mayor incorporación al sector productivo.

De acuerdo a los datos de los censos de población y vivienda (INEGI, 1990 y 2000, citados en Martínez y Acevedo, 2004), la tasa específica de participación económica femenina se incrementó en 10.3 puntos porcentuales al pasar de 19.6 por ciento en 1990, que representó a 5.6 millones de mujeres, a 29.9 por ciento en el 2000 con 10.7 millones. También se viene registrando una tendencia a que las mujeres permanezcan más años en la fuerza de trabajo, y que acorten sus períodos de ausencia laboral para dar a luz y cuidar a sus hijos.

Este estudio reconoce que las brechas salariales siguen persistiendo en el sector manufacturero, típicamente de predominio masculino, y en el de servicios, típicamente de predominio femenino. También se comprobó que la mujer rural percibe un salario significativamente menor al del hombre, sin que ello quiera decir que la mujer sea menos productiva o eficaz. Se percibieron efectos discriminatorios importantes que se aprecian en las ocupaciones donde las mujeres se desempeñan como vendedoras y dependientas.

Tanto en el área rural como urbana, las mujeres están concentradas en campos dentro del bienestar social, el sector terciario o en ocupaciones de comunicación o atención al público que parece ser una extensión natural de su papel de madre y esposa. Además, se encontró que la mujer casada enfrenta una mayor discriminación, situación más acentuada en el mercado laboral rural.

En muchos casos se preferiría contratar a la mujer "no casada" y sin hijos, porque como

a menudo se argumenta, en este grupo, a diferencia del segmento de las casadas con hijos, las responsabilidades en el entorno no familiar, no entran en conflicto con su trabajo (Cunningham, 2001, citado en Martínez y Acevedo, 2004).

De acuerdo con los postulados básicos de teoría neoclásica sobre mercados de trabajo, si las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado, si obtienen mayor educación y más experiencia laboral, esto inducirá una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece (Martínez y Acevedo, 2004). Sin embargo, la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial y la segregación ocupacional son fenómenos aún vigentes.

La técnica de esta investigación, FM (función minceriana) supone que en ausencia de discriminación, los ingresos generados por las dotaciones de capital humano deberían de ser idénticos para los segmentos de grupos que se estudien, de forma que si se equiparan las diferencias en dotaciones y segregación en ciertas ocupaciones y aun se registraran diferencias, estas podrían atribuirse a la discriminación.

Otros estudios como el del Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2019, , citado en Martínez y Acevedo, 2004) también ahondan en torno a la discriminación que sufren las mujeres en los mercados de trabajo. De acuerdo con el estudio basado en la Encuesta ESRU de Movilidad Social en México para el año 2019, la exclusión social

de las mujeres en ámbito del trabajo remunerado asciende a más de 80 por ciento.

Al analizar la desigualdad por sexo, dicha investigación revela que 75 de cada 100 mujeres que nacen en los hogares más pobres no logran superar la pobreza, en contraste con el 71 por ciento de hombres. Además, menciona que el sector femenino se encuentra con un “techo de cristal” para encontrar mejores empleos y puestos de trabajo.

Como se observa en estas investigaciones, principalmente Martínez y Acevedo (2004) defienden la idea de que la educación tiene un impacto positivo en el trabajo, trayendo consigo una mayor participación femenina en actividades remuneradas. Sin embargo, este mismo estudio, junto con el resto, han evidenciado desigualdades salariales a favor de los hombres en el desempeño de las mismas labores, además de se ha constatado que existe discriminación laboral hacia la mujer, misma que está relacionada con sus etapas de vida, como la maternidad o el matrimonio; estos dos aspectos están considerados como un punto negativo o un impedimento para el buen desempeño de la mujer en el ámbito laboral. Por ello estos factores constituyen una barrera para la equidad salarial o la continuidad laboral femenina.

Por otra parte, son las mujeres el sector que más vulnerabilidad presenta para tener trabajo precario, ya que además de obtener salarios más bajos que los hombres realizando la misma labor, también son acreedoras a menos derechos laborales,

extensas jornadas y a la falta de protección social.

En estos estudios se observó que la condición de ser mujer ya es un determinante para estar en desventaja en el mercado laboral, pero además, el sector femenino de las zonas rurales tienen una doble desventaja, al ser quienes perciben un salario significativamente más bajo con relación a los hombres, además de que, en esas regiones, el género se caracteriza por una organización y estructura fuertemente machista, al tiempo que las mujeres se concentran en áreas de servicio o espacios privados, es decir, en sus hogares. Se puede decir entonces que las zonas rurales son donde menor participación del sector femenino hay en el ámbito del trabajo remunerado.

Es importante decir que estas investigaciones y estudios en torno a la equidad de género tanto a nivel educativo como en el ámbito laboral, y su relación entre ambas esferas sociales, han sido considerados para las políticas sociales que han de aplicarse a nivel internacional, en vías a promover la igualdad entre hombres y mujeres.

Justamente Aguayo y Lamelas (2011) refieren que a través de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), su incorporación de los objetivos del milenio y la actual agenda 2030, se generó la incorporación de indicadores educacionales y laborales para el desarrollo y cumplimiento de las metas propuestas, lo que permite la posibilidad de identificar los avances

logrados en materia de igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres.

En ese sentido, otra investigación denominada "Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco, México", realizada por Reyes, Moreno y Camacho (2017), refiere que las mujeres trabajadoras de las empresas del sector privado e instituciones gubernamentales aún sufren de desigualdad dentro de sus centros laborales, en mayor porcentaje que sus compañeros hombres; pero por si no fuera suficiente, la desigualdad laboral y explotación laboral que sufren las mujeres, está relacionada con la violencia de género.

Esta investigación tuvo como fin analizar la equidad de género, en el sector laboral, de las empresas privadas e instituciones gubernamentales, en Villahermosa, Tabasco, México. Destaca particularmente que en México y en todos los países, las mujeres han sido objeto de desigualdad de género, así lo publica el Instituto Nacional de Estadística y Geografía en su investigación (INEGI, "Las mujeres en Chihuahua", 2008, citado en Reyes, Moreno y Camacho, 2017). Al respecto, puntualiza que el sector femenino es tratado por el Estado y la sociedad en conjunto, de manera abiertamente desigual, sobre la base de una discriminación histórica. Llama la atención que de acuerdo con el Informe de Desarrollo Humano, en ninguna entidad federativa de México se observa igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres.

Reyes, Moreno y Camacho (2017) hacen una breve pero muy significativa remembranza sobre como en el Estado de Chihuahua, ocurrió un hecho que capto en su momento la atención de autoridades no solo de México, sino de todo el mundo: las 700 mujeres muertas en Ciudad Juárez, que se dieron a conocer como feminicidios. Se retoma este punto, ya que las mujeres asesinadas trabajaban en maquiladoras y una de sus particularidades es la mano de obra barata.

Refieren las y los autores (Reyes, Moreno y Camacho, 2017) que las víctimas corresponden a mujeres jóvenes y adolescentes de entre 15 y 25 años de edad, de escasos recursos y que han debido abandonar sus estudios secundarios para comenzar a trabajar a temprana edad. Antes de ser asesinadas, las mujeres comúnmente suelen ser además violadas y torturadas (Palomino, 2015, citado en Reyes, Moreno y Camacho, 2017). El estudio refiere que las maquiladoras se caracterizan por su mano de obra barata y sus condiciones de explotación laboral, que conllevan regularmente a violaciones en los derechos humanos, especialmente en el caso de las mujeres.

Las técnicas aplicadas en dicha investigación fueron la aplicación de formularios, cara a cara, con los trabajadores de empresas privadas y públicas de la ciudad de Villahermosa, Tabasco, como las mujeres son la meta de este estudio, se equilibró dicho estudio a un 70 por ciento de mujeres trabajadoras 30 por ciento de hombres.

La investigación también es concluyente, exploratoria, cuantitativa, transversal y

longitudinal para lo cual citaron a García Ferrer, Emma. Se trata de procesos más estructurados y formales que los utilizados en la investigación exploratoria. Se sigue un proceso riguroso que comienza con la elaboración sistemática de un cuestionario (Reyes, Moreno y Camacho, 2017).

Para establecer el marco muestral recurrieron al INEGI, el porcentaje de la Población Económicamente Activa (PEA) en Tabasco y así tomarlo como universo y determinar el tamaño de la muestra, la población económicamente activa es de 589, 728 personas, lo que equivale a un 72.5 por ciento con respecto a la población total del municipio hasta el año 2016. Los autores encuestaron también a una pequeña parte de los hombres, para poder comparar la realidad laboral entre ambos.

Dentro de los indicadores utilizados se retomaron los referentes a acoso sexual, violencia física, acoso moral, clima laboral, seguridad laboral, prestaciones, salarios, horas de trabajo. Con relación al primer indicador referentes a hostigamiento y acoso sexual, las mujeres encuestadas señalaron que persisten las bromas ofensivas relacionadas con el sexo, ya que es la que tiene un porcentaje más alto, con un 63.5 por ciento de incidencia; sorprendentemente para los hombres también resultó de las menciones más altas con un 43.2 por ciento. En segundo lugar; también sobresale con 28.6 por ciento para las trabajadoras, y 24 por ciento para los trabajadores hombres, la acción de “miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales”. En menor proporción para ambos sexos, destacó el contacto físico sexual no deseado y recompensa o

incentivos laborales a cambio de favores sexuales (Reyes, Moreno y Camacho, 2017).

Dentro del acoso moral que sufren las empleadas de las empresas privadas y públicas en la ciudad de Villahermosa, Tabasco, México, 28 por ciento de las mujeres se quejan de que sus jefes inmediatos valoran negativamente y a sus espaldas su esfuerzo, capacidad y actitud; otro 28 por ciento de las féminas dicen que se les impone tareas sin los medios necesarios para cumplirlas; 22 por ciento argumentan sentirse menospreciados y ofendidas en sus esfuerzos laborales o propuestas de trabajo.

Otros de los resultados encontrados son que la mayoría de estas personas se emplean para satisfacer sus propias necesidades y de su propia familia, por lo que buscan un empleo que les ofrezca una estabilidad económica, emocional y seguridad física. La calificación otorgada con relación a que si les dan a las y los empleados la oportunidad al reparto justo y equitativo de todo lo que le ofrece la empresa u organismo, ésta fue de 6; es decir, casi reprobatoria.

Asimismo 61 por ciento de las trabajadoras argumentan que las cargas de trabajo siempre son equilibradas; solo 3 por ciento señalan que nunca. Por lo que se considera que hay equidad en las cargas de trabajo entre hombres y mujeres que trabajan en las empresas privadas u organismos públicos de la ciudad de Villahermosa, Tabasco.

Solo el 7 por ciento de las empleadas dicen que su centro laboral en el que ese momento trabajaban les brinda las prestaciones de Ley

y que se preocupan por el desarrollo integral de los trabajadores. Únicamente 23 por ciento de ellas argumentan que nunca o casi nunca se benefician de todas las prestaciones de Ley. Por su lado, 97 por ciento de los empleados sienten que sí se les brindan las prestaciones de Ley siempre y casi siempre. Lo anterior, nos da una brecha en las prestaciones de Ley entre mujeres y hombres de un 20%. Así que podemos afirmar que si existe desigualdad de género y la balanza se inclina a favor de los hombres.

Con relación a la conciliación entre sus responsabilidades laborales y familiares, 24% de las trabajadoras señalan que nunca o casi nunca u ocasionalmente les permite tener un balance o armonía entre ambos. Contrario, los hombres 2.7% dicen que no les permite mantener esta armonía.

Es importante destacar que en esta investigación al igual que en algunas anteriormente mencionadas y de acuerdo con Reyes, Moreno y Camacho (2017), se refleja la presión de las mujeres por dejar a sus hijos al cuidado de otras personas, que les impide desarrollarse al ciento por ciento en sus tareas y lograr los ascensos. Tal presión se refleja en el hecho de que el 24 por ciento de las empleadas se sienten inseguras en sus puestos de trabajo e incluso piensan que pueden prescindir de sus servicios en cualquier momento. En cambio solo 6% de los hombres se sienten amenazados en sus respectivos empleos.

Resulta de gran importancia el estudio de Reyes, Moreno y Camacho (2017), que además de ser de tipo cualitativo permite tener una amplia información por las

encuestas realizadas cara a cara y que permite retroalimentar los datos estadísticos, abarca temas que tienen un impacto en la vida de las mujeres al insertarse en el ámbito laboral, principalmente el tema relacionado al hostigamiento y acoso sexual que enfrentan las mujeres, independientemente a la actividad que se dediquen.

Cabe destacar que el acoso sexual el tipo de violencia que más sufren las mujeres, no solo modelos, actrices, sino hasta en los niveles de servidumbre y profesionales, cuando este acoso es continuo, se somete psicológicamente a la víctima. Lo anterior se refleja al restringir la posibilidad de comunicación por parte del superior o de los compañeros; traslado a un puesto de trabajo aislado; ignorar a la persona o no dirigirle la palabra; acoso telefónico; atribuir de fallas psicológicas y de falsas enfermedades; imitar los gestos o la voz de la víctima, entre otros (Reyes, Moreno y Camacho, 2017).

Por su parte la investigación titulada "Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual" realizada por Ribas (2012), analiza los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad al desempeñar roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral.

En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos



los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja.

Ribas (s.f) destaca que a pesar de las diferencias de participación de trabajos de hombres y mujeres en el mercado laboral y en el trabajo doméstico se observa que las mujeres encaminan sus esfuerzos personales con el fin de no interrumpir su carrera profesional por motivos familiares (matrimonio, hijos, etc.), y cuanto más jóvenes son las mujeres se observa que participan en mayor medida en el mercado laboral a cualquier edad.

Mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado (Ribas, 2012).

Dichas situaciones repercuten, tanto a nivel económico y social en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud (Ribas, 2012). De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente.

Reskin & Padavic (1994, citado en Ribas, 2012) mencionan tres factores como muestra de las diferencias de género en el trabajo: la asignación de tareas basada en el sexo de los trabajadores (división sexual del trabajo), el mayor valor otorgado al trabajo realizado por los hombres en relación al que realizan las mujeres (devaluación de la mujer y de su trabajo que desencadena un diferencial de salarios) y la construcción del género en el trabajo por parte de empresarios y trabajadores.

Esta investigación utilizó el indicador sobre "participación de las mujeres en el empleo remunerado", ya que centra su atención en la participación de las mujeres en trabajos remunerados en las áreas de empleo en expansión. Debido a la manera en que se recogen los datos, es más probable que refleje la participación de las mujeres en empleo formal mejor remunerado, que en empleo informal; refleja el empleo en todo el espectro ocupacional, no sólo los trabajos de 'élite'." (Elson, 2000: 73, citado en Ribas, 2012).

Dentro de este apartado, segregación ocupacional se podría definir con un comentario de Poggio (2000: 381-382, citado en Ribas, 2012):

"Estudios sobre la composición por sexo de los mercados de trabajo occidentales han mostrado un crecimiento constante de la participación femenina. Como resultado, algunos sectores –la banca, por ejemplo- en los cuales existía predominancia masculina hace tan sólo unos años se han visto ampliamente 'feminizados' (...) Sin embargo, la presencia de las mujeres en otros sectores tradicionalmente masculinos, y

especialmente en las posiciones de poder y responsabilidad históricamente asignadas a los hombres, no se ha incrementado al mismo ritmo”.

En el párrafo anterior se diferencian la segregación ocupacional horizontal (sectores feminizados o masculinizados), a la vez que se especifica la segregación ocupación vertical que se refiere a la poca representación de las mujeres en los niveles jerárquicos superiores (Ribas, 2012).

Algunos de los resultados obtenidos en esta investigación, es que el 44 por ciento de los hombres (de 10 y más años) trabaja y lo hace en media durante más de 8 horas, mientras que sólo trabaja un 26 por ciento de las mujeres y, además, casi una hora y media menos que los hombres. El 93% de las mujeres realizan tareas domésticas y de cuidado de niños y ancianos durante casi cinco horas diarias, mientras tan sólo el 70% de los hombres participa en dichas labores dedicándole únicamente dos horas al día (Ribas, 2012).

De acuerdo con Ribas (2012), Las mujeres se encuentran con problemas para ascender y para ejercer su autoridad en el trabajo. El denominado “techo de cristal” al que también hace referencia el Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY, 2019, citado en Ribas, 2012), existe para las mujeres de todas las clases, así como para las minorías de ambos sexos y mucha gente asume que las minorías (y especialmente las mujeres en minoría) son contratadas o ascendidas únicamente para cumplir con determinadas cuotas.

Se encontró que las mujeres generalmente no ocupan los puestos que ofrecen la oportunidad de ejercer el poder. Esto ocurre incluso en los trabajos y ocupaciones típicamente femeninas (enfermeras, maestras, bibliotecarias, trabajadoras sociales, etc.) en cuyos niveles más elevados las mujeres suponen una representación minoritaria (como jefas de enfermería, directoras de escuela, jefas de biblioteca, etc.), en el caso de las mujeres que logran acceder a puestos de trabajo que implican poder de decisión no pueden ejercer el mismo nivel de autoridad que ejercen los hombres. (Ribas, 2012).

Otro de los indicadores utilizados es el “uso del tiempo en hombres y mujeres”, ya que “el mercado de trabajo sigue estructurado de acuerdo a la pauta masculina de trabajo a tiempo completo durante toda la vida adulta y la organización socio-económica se mantiene sin cambios significativos durante estas décadas: jornadas laborales, vacaciones escolares, servicios públicos, etc., siguen funcionando bajo el supuesto de que ‘hay alguien en casa’ que cuida de niños, ancianos, enfermos, lo cual se ha traducido en una continua presión sobre el tiempo de las mujeres. Por su parte, los hombres como grupo humano tampoco han respondido a la nueva situación creada y el trabajo familiar y doméstico continúa siendo asumido mayoritariamente por las mujeres” (Carrasco, 1996, citado en Ribas, 2012).

Las mujeres casadas o que viven en pareja (aún sin tener hijos) realizan más tareas no remuneradas que las solteras, mientras que en el caso de los hombres no se aprecian diferencias en la dedicación al trabajo no

remunerado según estén o no casados (Carrasco, 1996, citado en Ribas, 2012).

Por ello, diversos autores como (Lipietz, 1996; Rodríguez, 1996, citados en Ribas, 2012) anuncian como solución a la situación de desempleo actual el reparto del empleo. Rodríguez (1996, citado en Ribas, 2012) remarca que dicho reparto debería realizarse desde la perspectiva de género y teniendo en cuenta todo el “trabajo” y no únicamente los empleos; entendiendo por trabajo no solo el asalariado, sino el trabajo doméstico y familiar que demanda el ámbito privado, es decir, en los hogares.

Ribas, (2012) refiere que es importante considerar el trabajo remunerado y el no remunerado en base a tres premisas fundamentales: que las mujeres puedan liberarse de una parte del trabajo reproductivo que corresponde a sus compañeros y que limita su plena incorporación al mercado de trabajo; que los hombres asuman esas tareas y se sitúen en el mercado laboral con sus correspondientes responsabilidades reproductivas; por último, que se ‘obligue’ al mercado de trabajo a asumir que la disponibilidad de los hombres y las mujeres para el trabajo remunerado está condicionado por sus responsabilidades en el trabajo reproductivo, de este modo se podrán superar los esquemas del mercado laboral establecidos a partir de los estándares masculinos, aceptando los problemas y demandas que pueden surgir de una nueva división sexual del trabajo.

Este problema también se aborda en el artículo titulado “La discriminación laboral de la mujer en México”, realizado por De la

Cruz y Morales (2018), donde refieren que la relación entre capital y trabajo no ha tenido el impacto monetario adecuado en un mundo cada vez más capitalista, debido a la división existente entre hombres y mujeres.

Hacen hincapié en que la marginación y discriminación que sufre el género femenino se hace patente en el ámbito laboral a través de los diversos obstáculos que enfrentan diariamente como lo es: la falta de oportunidades para encontrar empleo por su género, los bajos salarios, las condiciones de desigualdad que persisten en una sociedad machista en donde se menosprecia la capacidad femenina, la amenaza latente de despidos, el acoso y el impacto de la maternidad (De la Cruz y Morales, 2018).

De acuerdo con De la Cruz y Morales (2018), la discriminación de género se observa estos indicadores, el bajo salario, donde se observa que las mujeres perciben menor cantidad con relación a los hombres, aun prestando sus servicios en el mismo trabajo y sin aplicarse ningún criterio relacionado a la cuestión de productividad o calificación laboral.

La Ley laboral establece la prohibición de pagar un salario menor a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada; sin embargo, en la práctica no se cumple, principalmente porque a la mujer se le ofrece un menor salario, además de que sus puestos están limitados a su género, sin importar si cuenta con la capacitación y capacidad para desempeñar otro empleo; todo a causa de

prejuicios (Rodríguez y Castro, 2014, citado en De la Cruz y Morales, 2018).

Tal como han referido otros autores, como Cunningham, (2001, citado en De la Cruz y Morales, 2018), en su programa Universitario de Estudio de Género indica que la discriminación salarial se da desde el momento en que la mujer es contratada, ya que al ver que quién solicita el trabajo es una mujer, se le cuestiona sobre su estado civil, el número de hijos, si está embarazada, entre otras interrogantes que influyen en su contratación, sin soslayar que en ocasiones la apariencia física es tomada en cuenta al momento de la decisión (De la Cruz y Morales, 2018). Es decir, se prefiere contratar a la mujer soltera y sin hijos porque ello implica que tiene menos responsabilidades familiares y trabajo doméstico, dejando más espacio y disponibilidad para el trabajo remunerado.

De la Cruz y Morales (2018) señalan otro fenómeno durante el ámbito laboral, que es la discriminación laboral por razones de embarazo. Éste se produce cuando un empleado trata desfavorablemente a una mujer empleada o solicitante de un puesto de trabajo por estar embarazada, parto o trastornos médicos relacionados con el embarazo o la maternidad; o bien, cuando se discrimina y excluye a las mujeres de puestos de trabajo determinados, debido a que pueden quedar embarazadas y ante la idea de que no podrán ejercer su trabajo como debe ser. Algunas empresas discriminan a la mujer, pues al salir embarazada durante la duración de su contrato, consideran que sus capacidades disminuirán antes y después del mismo,

además de que deberán garantizarle ciertos derechos como es el de la lactancia (De la Cruz y Morales, 2018).

Por lo contrario, Cuando un hombre aun laborando, se entera que va a ser padre, la empresa considera que sus gastos y responsabilidades aumentarían y en algunos casos hasta se les incrementa el sueldo, en proporción de que estas ven con mayor capacidad al hombre que a la mujer, y que si es despedido sería una gran desventaja (Hernández & Riva palacios, 2013, citado en De la Cruz y Morales, 2018).

Actualmente, la mujer ha ido en ascenso en la actividad económica, como bien lo señalan Martínez y Acevedo (2004), aunque desgraciadamente no se ha visto reflejado en los salarios, en los derechos laborales, y la paridad de género en las ocupaciones, ya que hoy en día los hombres siguen ganando más que las mujeres, y sólo el 11% de las mujeres perciben un salario entre 20,000 y 40,000 pesos comparados con el 17% de varones. Ejemplo de esto son los puestos como funcionarios públicos, donde las mujeres perciben un salario menor que el de los hombres (FORBES, 2016, citado en De la Cruz y Morales, 2018).

## Conclusiones

Finalmente dentro de esta categoría se observa que estudios nacionales como internacionales han realizado investigaciones sobre la desigualdad laboral entre mujeres y hombres, coincidiendo que factores como el género tienen un impacto negativo que se ve reflejado en las brechas salariales, donde las mujeres reciben un

menor salario independientemente que realicen trabajos equivalentes o con la misma productividad. Además se destaca que las mujeres al incorporarse al mercado laboral se insertan en actividades secundarias o de subordinación, prevaleciendo jornadas extensas, sin prestaciones o servicios prioritarios como vivienda o salud, asimismo, las conductas de acoso y hostigamiento sexual persisten en el ámbito laboral perjudican no solo este ámbito, sino que se ve alterada la salud física y emocional de las mujeres.

En suma, la desigualdad laboral por género aún se visibiliza en nuestra sociedad. Sin embargo, las empresas juegan un papel primordial e indispensable en este tema junto con la presión de las organizaciones internacionales así como sindicatos y colectivos de mujeres, para luchar por la igualdad de oportunidades laborales de mujeres y hombres en todas sus extensiones, a fin de lograr así una equidad sustancial.

## Referencias

- Aguayo E, y Lamelas, N. (2011). Educación y empleo: desigualdad de género en las regiones mexicanas. 2000-2005. *Revista Estudios Feministas*. 19(3): 392, 733-750. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2011000300005>
- De la Cruz, A., Morales., J. (2018). La discriminación laboral de la Mujer en México. *ECOS Sociales*. 6 (16) 459-468. Disponible en: <http://ri.ujat.mx/bitstream/20.500.12107/1684/1/243-1788-A.pdf>
- Martínez I. & Acevedo, G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*. VII (001) 66-71. Disponible en: <http://eprints.uanl.mx/1521/>
- Reyes, R., Moreno, T., Camacho.,M. (2018). *Análisis de la equidad de género, en el ámbito laboral, dentro de las empresas privadas e instituciones gubernamentales de Villahermosa, Tabasco*. Universidad Nacional Autónoma de México y Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional A.C, Coeditores. Disponible en: <http://ru.iiec.unam.mx/3941/>
- Ribas., M. (2012). *Desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual*. Disponible en: [https://core.ac.uk/display/6509169?utm\\_source=pdf&utm\\_medium=banner&utm\\_campaign=pdf-decoration-v1](https://core.ac.uk/display/6509169?utm_source=pdf&utm_medium=banner&utm_campaign=pdf-decoration-v1)
- Rodríguez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nósis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 27(54), 19-38. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=859/85951006002>.
- Salinas, P. Reyes, C., Romani, G. y Ziede, M. (2010). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *INNOVAR. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales*. 20(38),125-139. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=818/81819024010>