

DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL Y PROPUESTAS DE POLÍTICAS PÚBLICAS

Ma. Elisa Villaescusa Valencia
Integrante de Mutuac
Marzo 2011

El presente documento es un resumen ejecutivo del diagnóstico que la Asociación Civil, Mujeres Trabajadoras Unidas (MUTUAC) realizó en el período de junio-diciembre del 2010, en la Ciudad de Tehuacán, Puebla, acerca de la situación laboral que viven las y los trabajadores de la industria del vestido, centrándose en diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral.¹

Fue invaluable la participación de la Asociación Civil: *Colectivo de Obreras Insumisas* de Tehuacán, en el trabajo de campo y en el análisis de la información, aunque el resultado final es responsabilidad de la autora.

Los resultados del diagnóstico y las propuestas de políticas públicas fueron presentados en la Ciudad de Tehuacán, Puebla, el día 31 de marzo en el foro: “Equidad de Género en el Ámbito Laboral y Propuestas de Políticas Públicas,” organizado por MUTUAC y el Colectivo de Obreras Insumisas, A.C.

Estuvieron en calidad de comentaristas del diagnóstico, representantes del gobierno Municipal de Tehuacán, representantes de la Secretaría del Trabajo y Competitividad del estado de Puebla y del Distrito federal, así como representantes del Instituto Poblano de la Mujer, diputados del Congreso Estatal de Puebla y el presidente de la Cámara de la Industria del Vestido Puebla-Tlaxcala.

Participaron en el foro alrededor de 150 personas entre trabajadoras/es de la industria del vestido de Tehuacán, funcionarios y empresarios locales.

El evento fue un éxito, ya que logramos el objetivo de abrir el diálogo con los diferentes actores locales que confluyen en el ámbito laboral y en elaborar las políticas públicas para contribuir al logro de la equidad de género en el trabajo.

Para la obtención de la información, se eligió una muestra selectiva de 150 trabajadoras/es que laboran en 63 empresas preponderantemente de la confección de

¹ El texto completo lo puede solicitar a la autora: milisavv@yahoo.com.mx

prendas de vestir, ubicadas la mayoría en la Ciudad de Tehuacán; se les aplicó un cuestionario y se realizaron entrevistas a profundidad.

Los objetivos de la investigación fueron:

1. Detectar conductas discriminatorias hacia las mujeres y hombres en la contratación, en las condiciones de trabajo y en los derechos laborales en empresas de la confección de prendas de vestir.
2. A partir de la información generada por la investigación, proponer políticas públicas para erradicar cualquier forma de discriminación en materia de derechos humanos, laborales, sexuales y reproductivos en el ámbito laboral.
3. Contribuir a la política de igualdad a nivel nacional, estatal y municipal.

Nuestro interés por realizar el diagnóstico con obreras (os) de la Industria de la Confección y Prendas de Vestir en Tehuacán, es por la experiencia adquirida de nuestra organización realizando eventos de capacitación y de investigación durante más de 15 años en el sector y en la región. Vemos que las prácticas discriminatorias y de no respeto a los derechos humanos laborales de las y los trabajadores continúan y sus condiciones de trabajo no mejoran. Para contribuir a la equidad de género en el trabajo, presentamos este diagnóstico y propuestas de acciones y políticas públicas, que redundarán no sólo en beneficio de las y los trabajadores sino también en la productividad de las empresas.

Resumen del diagnóstico sobre discriminación laboral:²

1. Sobre los derechos contemplados en la Ley Federal del Trabajo:

La muestra de obreras y obreros respondieron que las empresas donde trabajan, no cumplen en su totalidad con los derechos laborales estipulados en la Ley Federal del Trabajo. Los menos respetados son:

- El horario de lactancia (77.5%)
- La capacitación para el trabajo (76%)
- La jornada de 8 horas (71%)
- La libre sindicalización (70%)
- El reparto de utilidades (68%)
- La Seguridad Social (52%)

2. Sobre discriminación por razones de embarazo y maternidad

- El 43% de los trabajadores/as respondieron que las empresas donde trabajan contratan a mujeres embarazadas. Sin embargo, los empleadores no cumplen con otorgarles la Seguridad Social. Al no contar con esta prestación, los costos del parto son cubiertos con recursos de las propias trabajadoras. Quienes lo solicitan, son re-contratadas después del parto y puerperio.
- El 80% respondieron que no solicitaban los exámenes de ingravidez a las mujeres solicitantes de empleo y que tampoco les practicaban revisiones médicas para detectar embarazos.
- El despido por embarazo también es una práctica constante de las empresas. En las pequeñas es donde se agudiza más esta conducta discriminatoria.

² El tamaño de las empresas donde laboran las y los trabajadores de la muestra son: pequeñas (83%), le siguen las medianas (38%) y finalmente las grandes (30%). El tamaño de las empresas fueron clasificadas utilizando los rangos del INEGI conforme al número de trabajadores adscritos a los establecimientos: hasta 15 trabajadores es un micro-establecimiento, de 16 a 100 trabajadores es pequeño, de 101 a 250 es mediano y de 251 y más se considera grande. Encuesta Nacional de Trabajadores Manufactureros, 2000. INEGI.

- El horario de lactancia y la falta de estancias infantiles es una necesidad de las trabajadoras. El 70% de obreras tienen hijos/as menores de 12 años. Sólo el 2.7 % cuenta con guardería pública.
- Las obreras de la muestra reportaron que a las embarazadas no les dan asientos adecuados como lo estipula la Ley Federal del Trabajo. (77%)

3. Diferenciación salarial

- Las diferencias salariales están relacionadas con las metas de productividad y la doble jornada de trabajo de las mujeres. Existe un “salario base”³ igual para ambos sexos, ocupando el mismo puesto y realizando las mismas funciones. Las/os trabajadoras reciben un bono extra-salarial cuando cumplen con la meta o cuota de producción, lo que coloca en desventaja a las trabajadoras por sus responsabilidades familiares, situación que se ve reflejada en sus percepciones semanales. Las mujeres ganan 80.50 pesos menos que los hombres semanalmente.

4. Segregación ocupacional

- Del análisis de la información, en las empresas donde laboran las y los entrevistados la segregación ocupacional se basa en los estereotipos de género para la concentración de hombres o mujeres en determinadas actividades y/u ocupación de los puestos de acuerdo a las habilidades.
- Sin embargo, el puesto de costurera, considerado típicamente femenino en la industria de la confección, en este caso lo ocupan mayoritariamente los hombres (50% vs 33%); aunque algunos costureros utilizan las máquinas más especializadas. Se podría deducir, que los hombres están desplazando a las mujeres hacia otros puestos, como el de “Manual” donde se requiere mayor habilidad con las manos.

³ Según la política salarial de la empresa, el salario base fluctúa entre 550.00 y 690.00 pesos por una jornada de trabajo de 6 días a la semana y es un poco más del salario mínimo profesional del estado de Puebla.

- Los puestos que requieren mayor esfuerzo físico, lo ocupan exclusivamente los hombres como son: cargar bultos (Bultero); tallar el pantalón a mano con manejo de químicos para darle el aspecto de “viejos” (Lijador); utilizar máquinas pesadas como las planchas de prensa (Planchador); en el corte de tela (Cortadores) y en la reparación de las máquinas (Mecánicos) también son ocupados por los hombres. Los lijadores, cortadores y los mecánicos son los puestos o actividades mejor pagadas.
- Los puestos de Supervisores los ocupan ambos sexos.

5. Violencia Laboral⁴

- No se encontraron diferencias significativas por sexo en las diversas formas de manifestarse la violencia laboral: violencia verbal, psicológica, física y sexual.
- Un alto porcentaje (65%) de las y los obreros manifiestan haber sido violentados en sus centros de trabajo.
- Las conductas de violencia más frecuentes son: los insultos (51%); las amenazas (45%); las humillaciones (42%) y las insinuaciones sexuales (12%).
- Las obreras reportan prácticas de hostigamiento sexual, siendo las más comunes las insinuaciones sexuales y los tocamientos
- En las entrevistas los y las trabajadoras manifestaron que no conocen procedimientos internos para interponer quejas por acoso psicológico y hostigamiento sexual.
- Ambos sexos señalan que los agresores, en su mayoría son los mandos superiores (54%) y en menor proporción compañeros (11.3%) o ambos (22.8%).

6. Preocupaciones de las obreras (os)

- La mayor preocupación fue el no respeto a sus derechos laborales resaltando el horario y la falta de seguridad social.
- Los bajos salarios.
- Los despidos y la falta de producción.
- El maltrato y la discriminación.

⁴ El término “violencia laboral” incluye todas las prácticas discriminatorias descritas anteriormente. En esta sección, reportamos los tipos de maltrato: psíquico, social y físico.

Conclusiones

- Si bien no podemos generalizar los resultados del diagnóstico para toda la industria de la confección de prendas de vestir en la región, los datos coinciden con otras investigaciones y notas periodísticas que mencionan la tendencia de este sector a violentar los derechos básicos de las y los trabajadores.
- El contratar a mujeres embarazadas sin otorgarles la Seguridad Social, es una nueva modalidad de discriminación por embarazo. Consideramos que esta práctica, al igual que los despidos por embarazo y la exigencia de presentar exámenes de ingravidez a las solicitantes de empleo, la propicia la Ley del Seguro Social. En sus artículos 101 y 102 estipula que las trabajadoras aseguradas gozarán del subsidio por embarazo y puerperio si tiene cotizadas cuando menos 30 semanas en el período de doce meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio; y el artículo 103 dice que cuando la asegurada no cumpla con las cotizaciones establecidas quedará a cargo del patrón el pago del salario íntegro, es decir, del subsidio que otorga el Seguro Social.
- Las prácticas de discriminación de género analizadas en este diagnóstico, son un reflejo de la necesidad de diseñar políticas públicas encaminadas al logro de los objetivos de la política nacional para la igualdad: el respeto a los derechos humanos y la no violencia hacia las mujeres, la equidad y la no discriminación en todos los ámbitos de la sociedad.

PROPUESTAS DE ACCIONES Y POLITICAS CON CORRESPONSABILIDAD SOCIAL PARA EL LOGRO DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL.

1. Incorporación de las buenas prácticas laborales con equidad de género de la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres en las reformas a la Ley federal del Trabajo.

Para la elaboración de nuestras propuestas, además de tomar en cuenta los resultados del diagnóstico, revisamos y analizamos los múltiples mecanismos e instrumentos que el Gobierno Federal impulsa en materia de igualdad.⁵ De acuerdo a nuestro análisis, las políticas más enfocadas para el logro de la equidad de género en el ámbito laboral, la contienen el Modelo de Equidad de Género (MEG 2003), el Modelo de Empresas Familiarmente Responsables (2006) y la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2008)

Estos instrumentos son de aplicación voluntaria. Han pasado siete años de la puesta en marcha del MEG 2003 y casi dos años de la Norma. Hasta diciembre del 2010, ninguna empresa de la industria del vestido del estado de Puebla, había solicitado su certificación en ellos.

La Ley Federal del Trabajo, (LFT) sigue y seguirá siendo el instrumento obligatorio para los patrones y trabajadores/as para regular sus relaciones de trabajo. Sin embargo, las medidas que se proponen de reformas a la LFT a favor de las mujeres, son limitadas e insuficientes para el logro de la equidad de género en el trabajo.

En ese sentido, en comparación con las propuestas de reforma a la LFT, consideramos que la Norma Mexicana plantea medidas integrales para eliminar las discriminaciones e inequidades que viven las mujeres en el trabajo y establece reglas y prácticas laborales para garantizar la equidad de género en el ámbito laboral.⁶

Tomando en consideración el poco interés en la certificación voluntaria de las empresas dedicadas a la industria del vestido, cuando menos en el estado de Puebla, así como las prácticas discriminatorias hacia las trabajadoras, la Ley Federal del Trabajo es el instrumento adecuado para que la política nacional de igualdad impacte y avance en la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de millones de mujeres insertas en el

mercado laboral. Además, la LFT significa para las y los trabajadores un instrumento importante para defender sus derechos.

⁵ Ver anexo 1, p. 13

⁶ Ver anexo 2, p. 14

Por estas consideraciones, la obligatoriedad en materia de equidad en el trabajo es necesaria y por ello, **proponemos que las reformas a la LFT incorporen las prácticas laborales con equidad de género planteadas en la Norma Mexicana.**

2. Programas de sensibilización para Empresarios

Ante las prácticas discriminatorias hacia las trabajadoras en sus derechos laborales, sexuales y reproductivos y el clima de violencia laboral encontrado en el diagnóstico, proponemos llevar a cabo programas de capacitación para los empresarios asociados a la Cámara Nacional de la Industria del Vestido y a la Cámara de la Industria de la Transformación del estado de Puebla.

En el marco de la Nueva Cultura Laboral, la Responsabilidad Social Empresarial y de la Política Nacional de Igualdad, consideramos que los temas adecuados de la capacitación son:

- El trabajo decente
- La responsabilidad Social Empresarial y los Derechos Humanos
- La perspectiva de género en el ámbito laboral
- Violencia Laboral
- Conciliación familia-trabajo
- Economía del Cuidado
- Comunicación efectiva, negociación y resolución de conflictos

El objetivo de la capacitación sería:

Sensibilizar a los empresarios y mandos gerenciales para mejorar y humanizar las relaciones con los trabajadores/as. Están documentados los beneficios que conlleva el tener un clima laboral sano, libre de discriminación y de violencia laboral, en la productividad y competencia de las empresas.⁷. Además Cada vez más, la tendencia de las marcas transnacionales es hacer negocio con contratistas que cumplan con los estándares laborales y la no discriminación.

La capacitación podría ser convenida con la Secretaría del Trabajo; con el área de capacitación de las centrales sindicales, con el Instituto Federal y Estatal de las Mujeres y con Organismos de la Sociedad Civil, especialistas en los temas propuestos.

⁷ Ver anexo 3, p. 15

3. Código de Conducta

Elaboración de un Código de Conducta de la Industria del Vestido específico sobre la no discriminación hacia las trabajadoras. Donde las empresas se comprometan a:

- Respetar los derechos estipulados en el Título Quinto “Trabajo de Mujeres” de la Ley Federal del Trabajo.
- Prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y el acoso psicológico.
- Prohibir los exámenes de ingravidez y el lenguaje sexista en las contrataciones.
- No despedir por embarazo.
- Eliminar la segregación ocupacional mediante la capacitación de mujeres en actividades consideradas masculinas.
- Eliminar las diferencias salariales: a trabajo de igual valor, salario igual.
- Promover la paridad en los puestos jerárquicos como los de supervisión y gerencia.
- Contar con políticas de Conciliación familia-trabajo.

Para que los códigos de conducta sean efectivos, es necesario:

- Que los empresarios estén convencidos de las ventajas competitivas que generan las buenas prácticas con equidad de género. Que lo consideren una inversión y no un gasto.
- Informar y capacitar al personal administrativo, gerencial y trabajadores/as de la política de no discriminación de la empresa.
- Publicar y difundir el código por todos los medios dentro de la empresa.
- Elaborar manuales y reglamentos de cómo aplicar el código así como las medidas para su monitoreo y supervisión.

La asesoría para la elaboración del Código de Conducta de buenas prácticas con equidad y de sus instrumentos para la aplicación, monitoreo y supervisión la podrían otorgar el Instituto Nacional de las Mujeres, la STPS y especialistas en el tema.

4. Políticas de Conciliación familia y trabajo⁸

Los antecedentes de la política de “Conciliación familia y trabajo” viene desde los años sesenta cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT), adoptó la noción de “responsabilidades familiares” y culminó con el Convenio 156 y la Recomendación 165 sobre Trabajadores con Responsabilidades Familiares (1985). México, aún no ha ratificado dicho convenio.

⁸ Algunas propuestas se retomaron de la Norma Mexicana

Primera propuesta: la ratificación del Convenio 156 y la incorporación de la noción “Responsabilidades Familiares” en la Ley Federal del Trabajo.

La Conciliación familia-trabajo, se refiere a la implementación de esquemas y mecanismos que permitan a las y los trabajadores, y a las y los empleadores, negociar horarios y espacios laborales de tal forma que se incrementen las probabilidades de compatibilidad entre las exigencias laborales y las familiares.⁹

El objetivo de estas políticas es lograr una repartición más equitativa de las responsabilidades familiares entre las y los trabajadores que hay que asumir en el hogar que incluye el cuidado de hijas/os, personas enfermas y adultas mayores, y que recaen en las mujeres.

Las responsabilidades familiares de las trabajadoras son motivo de discriminaciones directas o indirectas, afectan sus condiciones de trabajo, su salud física y emocional y disminuye su productividad por la fatiga que genera la doble jornada de trabajo.

Las trabajadoras entrevistadas manifestaron cuatro situaciones relacionadas con sus responsabilidades familiares.

- La falta de guarderías.
- No logran cumplir con la meta de producción, repercutiendo en sus remuneraciones.
- Los descuentos y/o negativos de permisos para salir de la fábrica a causa de algún hijo/a o familiar enfermo.
- La jornada laboral, más de las ocho horas, no les permite estar más tiempo con sus hijos y familias.

1. Estancias Infantiles o Guarderías.

➤ Opciones para la creación de guarderías con calidad en el servicio.

- Convenio de corresponsabilidad de la CANAIVE y CANACINTRA con las autoridades municipales, las delegaciones locales del IMSS, DIF, SEDESOL y STPS, para instalar guarderías cercanas a los centros de trabajo.
- Instalar guardería bajo el [Programa de Estancias Infantiles para Apoyar a Madres Trabajadoras](#). (SEDESOL es la instancia responsable del programa.)
- Convenios entre empresas que confluyan en parques industriales o en determinadas colonias para la instalación de guarderías en común.

⁹ Glosario de términos de la NMX-R-025-SCFI-2008

- Que cada empresa instale guardería en los propios establecimientos.
- Optar por mecanismos de reembolso monetario para que las y los trabajadores tengan acceso a guarderías privadas y/o contratar el servicio de una persona para el cuidado de las/os hijos.

➤ Del funcionamiento y acceso.

- Los servicios de de las guarderías serán compatibles con las jornadas de trabajo y días de labores de las y los trabajadores.
- Tendrán acceso a las guarderías, tanto los hombres como las mujeres con responsabilidades familiares.
- La prestación de guarderías, no debe afectar el salario ni otras prestaciones de las y los trabajadoras.
- Facilitación de servicios de guardería para descendientes tanto de trabajadoras como de trabajadores.

2. Políticas de horarios flexibles para trabajadoras/es con responsabilidades familiares sin detrimento del salario y otras prestaciones.

- Adelantar o atrasar las horas de entrada y de salida para las madres lactantes.
- Otorgar permisos para atender deberes de maternidad o de paternidad.
- Horarios especiales para las y los trabajadores que deban proveer cuidados familiares a enfermos o adultos mayores.
- Contar con el esquema de licencia de paternidad.
- Respetar la jornada de trabajo de 8 horas diarias.

3. Contar con los siguientes criterios y mecanismos para apoyar eventos familiares de relevancia:

- Bonos o días por matrimonio.
- Bonos, ayudas en especie por nacimiento o adopción de hijas o hijos, tanto para la madre como para el padre.
- Apoyos en dinero para gastos extraordinarios.
- Becas para las y los hijos de las y los trabajadores

4. Capacitación y difusión

- Existencia y difusión de cursos, dirigidos a las y los trabajadores de la empresa, sobre conciliación entre vida familiar y laboral.

- El tema rector de estos cursos sería la “División Sexual del Trabajo” para sensibilizar a los hombres en la corresponsabilidad familiar,



ANEXO 1

MECANISMOS PARA LA POLITICA NACIONAL DE IGUALDAD

Plan Nacional de Desarrollo 2007-2012; Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006); la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007); Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003); Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2008-2012. (PROIGUALDAD); las propuestas de reformas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social a la Ley Federal del Trabajo en materia de equidad de género; la Norma Mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (2009) y los Modelos de Gestión impulsados por el Gobierno Federal:

- Empresa Incluyente (2005).
- Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación.
- Modelo de Equidad de Género, 2003.
- Modelo Empresas Familiarmente Responsables. (2006)

A nivel Estatal y Municipal se revisaron:

- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Puebla (2008)
- Ley para el Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado de Puebla(2007)
- Código de Defensa Social para el Estado Libre y Soberano de Puebla(2007)
- Plan Estatal de Desarrollo 2005-2011,
- Plan de Desarrollo Municipal de Tehuacán, Puebla 2008-2011

ANEXO 2

PRÁCTICAS QUE VALORA LA NORMA MEXICANA PARA LA IGUALDAD LABORAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES

- La igualdad y no discriminación en los documentos básicos de los organismos interesados en certificarse; en reclutamiento, selección y promoción del personal; en la política salarial y compensaciones por trabajo de igual valor.
- Cobertura de previsión social, formación y capacitación.
- Conciliación entre la vida personal familiar y laboral.
- Clima laboral positivo, libre de violencia y discriminaciones laborales.
- Espacios y mobiliario adecuados para personas con discapacidad y mujeres embarazadas.
- Libertad de asociación y autonomía sindical.



ANEXO 3

Hoy por hoy las organizaciones que ya cuentan con el distintivo equidad de género MEG:2003 han manifestado obtener beneficios que van más allá de una labor social, los cuales se reflejan en su organización tanto de manera interna como externa, tales como:

- Mejora del clima organizacional que se expresa en un ambiente más sano de trabajo. (Se trabaja con mayor satisfacción / la gente está contenta).
- Cambio de actitudes/cambio de mentalidad en el personal. Proactividad.
- Mayor respeto entre las personas y entre los sexos.
- Mejora de la comunicación interna: cuentan con mejores medios y libertad para expresarse.
- Permite conocer la opinión de las mujeres y tomar en cuenta sus necesidades.
- Mayor motivación e identidad a partir de una empresa más humana.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo; integración del personal; mayor participación.
- Mayor sentido de pertenencia y orgullo de pertenecer a la organización.
- Mayor compromiso y lealtad.
- Elevación de la productividad.
- Disminución del ausentismo.
- Optimización de los tiempos de trabajo que permite atender las responsabilidades personales.
- Por otra parte, se fortalece el capital humano de las organizaciones y existe mayor estabilidad:
- La retención del personal brinda seguridad y estabilidad, además de menor rotación.
- El personal se siente respaldado, apoyado y protegido.
- Superación del personal, al tomar en cuenta sus competencias laborales.
- Retención de talento ya formado y confianza en las relaciones laborales.
- Crecimiento personal y profesional.