

# IGUALDAD DE GÉNERO DESDE EL ACCESO AL MERCADO DE TRABAJO EN CIUDAD DE GUANAJUATO, GUANAJUATO MÉXICO

Ruiz Rodríguez, Kevin Leonardo (1), Martí Reyes, Mireya (2)

<sup>1</sup> [Programa de Derecho, Universidad Simón Bolívar De Colombia Sede Cúcuta] | [kevinruiz491@gmail.com]

<sup>2</sup> [Departamento de Educación, División de Ciencias Sociales y Humanidades, Campus Guanajuato, Universidad de Guanajuato] | Dirección de correo electrónico: [mireyadeug@gmail.com]

## Resumen

En el presente artículo se muestran los resultados que arroja la investigación realizada sobre Igualdad de Género en el municipio de Guanajuato, Gto., en cuanto al acceso al mercado de trabajo de las mujeres. Se evidencia que los arquetipos sociales construidos a lo largo de los tiempos en el ámbito social y laboral causan daños en el goce efectivo de los derechos de las mujeres, siguiendo el Corpus iuris Internacional en materia de protección a las mujeres. La metodología utilizada se desarrolló en dos fases: una de investigación documental, y la segunda de trabajo de campo, que partió de una muestra de mujeres, seleccionadas por contar con un trabajo de planta o base e informal. Estos dos grupos de mujeres sirvieron para describir la relación mujeres- trabajo formal e informal. Provisionalmente, se concluye que con el apoyo de las entidades administrativas frente a la concientización de la igualdad de género en el campo laboral, por ser una tarea de toda la sociedad, se podrá mitigar la brecha existente permitiendo el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

## Abstract

This article shows the results of the research on Gender Equality in the municipality of Guanajuato, Gto., Regarding access to the labor market for women. It is evident that the social archetypes built up over time in the social and labor environment cause damage to the current state of women's rights, following the International Corpus iuris on the protection of women. The methodology used in two phases: a documentary research, and the second field work, which participated in a sample of women, was selected through a work of plant or base and informal. These two groups of women served to describe the relationship between women and formal and informal work. Provisionally, it is concluded that with the support of administrative entities against the awareness of gender equality in the labor field, why a task of it, can mitigate the existing gap that allows the effective enjoyment of the rights of women women.

## Palabras Clave

Igualdad de género; Derechos humanos; Mercado de trabajo; Discriminación; Igualdad sustantiva.

## INTRODUCCIÓN

*“Igualdad de Género” como derecho internacionalmente reconocido.*

El derecho a la igualdad se encuentra establecido en distintos instrumentos jurídicos nacionales e internacionales que proveen una base fundamental para la exigibilidad y el logro de la igualdad entre mujeres y hombres en los hechos, que van desde el preámbulo de la *Carta de las Naciones Unidas* (1945) donde se reafirma “la fe en los derechos fundamentales, en la dignidad y el valor de la persona humana, en la igualdad de derechos de hombres y mujeres y de las naciones grandes y pequeñas” [1], y en el artículo 1 de la *Declaración Universal de Derechos Humanos* (1948) donde se establece que “todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos” [2].

En América Latina, el 50% de las mujeres en edad laboral trabajan, mientras que en el caso de los hombres el porcentaje supera el 75% y, a nivel mundial, las mujeres ganan 24% menos que los hombres, según estadísticas de la Organización de las Naciones Unidas destinada a fomentar el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género [3]. De acuerdo al informe “Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino 2018”, la tasa mundial de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo es de 48,5 por ciento en 2018, pero sigue estando 26,5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de los hombres. Además, la tasa de desempleo de las mujeres para 2018 es 6,0 por ciento, alrededor de 0,8 puntos porcentuales más alta que la de los hombres. Estos datos indican que por cada diez hombres que trabajan, sólo seis mujeres están empleadas [4].

Dentro de México, la tendencia generalizada de una serie de arquetipos conlleva a la determinación de conductas específicas para las mujeres. En dicho contexto, las mujeres han sido discriminadas por muchos años. Y es por ello que, tomando como referente el derecho internacionalmente reconocido a “la igualdad de género” (el cual se encuentra en la base del sistema internacional de protección de los derechos humanos), se recopilieron y analizaron una serie de leyes y políticas encaminadas a la garantía de este derecho.

El derecho a la igualdad se encuentra ligado a la discriminación de género, por lo que podemos medir o evaluar objetivamente cuando hay igualdad porque, según la teoría de los derechos humanos, sólo habrá igualdad si no hay discriminación, ni directa ni indirecta, contra ninguna mujer [5]. Así se dará paso al reconocimiento del derecho a la igualdad, el cual ha sido definido por la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* como: “Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o 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” [6].” De esta manera, no sólo se están condenando todas las formas de discriminación contra las mujeres en su multiplicidad sino exhortando por primera vez a los estados a llevar a cabo acciones claras frente a este flagelo que afecta de una manera desproporcionada a las mujeres.

Es por ello que el concepto de igualdad de género es construido desde y para la comunidad internacional como una obligación ineludible para los estados parte de la Organización de las Naciones Unidas, evidenciando la exigencia de un tratamiento que redunde en el goce pleno de los derechos humanos por ambos géneros, de todas las edades, origen étnico, nacionalidad, etc. Y por igualdad nos referimos al derecho humano, protegido por distintos instrumentos nacionales e internacionales en materia de derechos, acompañado del principio de la no discriminación.

Para proporcionar claridad frente lo estudiado, se hace necesario aclarar la diferencia entre las igualdades formal y sustantiva. La igualdad formal o de jure significa que los derechos humanos son comunes a todas las personas; es decir, implica tratamiento idéntico en cuanto al acceso a bienes y servicios, a la libertad de expresión entre otros aspectos. La igualdad sustantiva, en cambio, apunta a la correspondencia entre los resultados y a garantizar con acciones concretas que las desventajas inherentes a determinados grupos no persistan.

### *Situación de desigualdad laboral en México.*

En el contexto del Estado Mexicano se evidencia una brecha económica, bajo el entendido que es la diferencia entre hombres y mujeres en lo que respecta a los salarios, el número de líderes y la participación en el lugar de trabajo [7]. Uno de los indicadores que permite identificar las oportunidades de inserción en el mercado laboral es el porcentaje de la población en condiciones de trabajar, De esta forma, dentro del informe “Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar”, Gabriela Ramos, Directora del Gabinete del Secretario General de la OCDE, indica que para el año 2012 la participación laboral femenina (48%) fue la más baja de la OCDE [8]. Para el caso de México, esta participación laboral femenina es incluso menor que la de otras economías emergentes. Entre las barreras que enfrentan las mexicanas son: la carga del trabajo no remunerado (las mexicanas dedican 4 horas diarias más al trabajo no remunerado que los hombres); los tradicionales roles de género; y la carencia de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, especialmente la insuficiente oferta de servicios de cuidado infantil y de prácticas laborales flexibles.

Es por ello que dentro del Programa Nacional para la igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres en México se reconoce la problemática existente y se expone la adopción de una serie de estándares internacionales materializados en el plano nacional desde la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (1917), la Ley Federal del Trabajo (2012), la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), el Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres (2013), la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y su Reglamento (2014), entre otros documentos.

Lo anterior justifica la relevancia del tema y de la presente investigación, toda vez que en el estado de Guanajuato, reconociendo las diferencias e inequidades existentes, se han generado políticas para contribuir a la disminución de la brecha económica de desigualdad. Este hecho sustenta la realización de un estudio que permita analizar la situación del acceso al mercado de trabajo en las mujeres de la ciudad de Guanajuato, Guanajuato, México, basada en consideraciones de género de acuerdo con el precedente de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH). El trabajo desarrollado estuvo en función de alcanzar los siguientes objetivos: 1) Identificar los principales documentos jurídicos y textos vinculados a la igualdad y la perspectiva de género junto con jurisprudencia relevante de la Corte IDH en torno al tema de estudio. 2) Describir las opiniones de las mujeres frente al acceso al mercado de trabajo en la ciudad de Guanajuato, Guanajuato, México. 3) Comparar las opiniones de las mujeres entrevistadas, bajo las consideraciones de género de acuerdo a los documentos analizados y pronunciamientos de la Corte IDH.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El proyecto implicó la adopción de un enfoque cualitativo, en tanto pretende analizar la situación de acceso al mercado de trabajo de las mujeres del municipio de Guanajuato, a través de un paradigma histórico hermenéutico (Holístico). El método aplicado fue fenomenológico hermenéutico, con una serie de categorías claramente delimitadas; como lo son: Igualdad de Género, Mercado de Trabajo, Discriminación.

La metodología utilizada se desarrolló en dos fases: la primera de ellas fue una investigación documental por medio de una matriz de análisis de un conjunto de documentos normativos a nivel internacional (28), nacional (8) y local (estado de Guanajuato) (5), en torno a las categorías de análisis: 1) Noción del Derecho a la Igualdad (donde se buscaron las primeras nociones del concepto de igualdad), 2) Igualdad de género en mujeres (por medio de la que se analizaron documentos especializados en igualdad de género), y 3) Obligaciones para los Estados en materia de género (dentro de la cual se encuentra la armonización legislativa frente a la igualdad de género). Los resultados obtenidos, con base en la investigación documental, arrojan la existencia de un compendio normativo que, desde el plano internacional, muestra las obligaciones claras y expresas para los estados parte. Cabe destacar que para la primera categoría de análisis (Noción del derecho a la igualdad) se identificaron 14 instrumentos internacionales, 3 nacionales y 1 local; para la segunda (Igualdad de género en mujeres): 9 internacionales, 1 nacional y 3 locales; y por último, se

encontraron 5 documentos internacionales, 4 nacionales y 1 local para la tercera categoría (Obligaciones para los Estados en Materia de Género).

Para la segunda fase, se seleccionó el método de estudio de casos de Robert E. Stake, que pretende llegar a una aproximación del conocimiento de una realidad en particular. El objetivo primordial del estudio de un caso no es la comprensión de otros sino de este caso. Asimismo, como lo señala Stake “la entrevista es el cauce principal para llegar a las realidades múltiples” [9]. Por ello, como parte del trabajo de campo, se realizaron entrevistas semi-estructuradas a tres mujeres: dos de ellas desempeñan funciones administrativas dentro de la Comisión de Vivienda del Estado de Guanajuato, y la tercera desarrolla un trabajo informal de empleada doméstica. La primera es oriunda de Irapuato con tres hijos, dos carreras y cuenta con 10 años de experiencia en su trabajo; la segunda es madre de un niño de 4 años y procede de Guanajuato capital; y la tercera vive con su hijo y familia la Saucedo-Guanajuato y cumple funciones de cuidado y limpieza.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos con base en la investigación documental arrojan la existencia de un compendio normativo que, desde el plano internacional, muestra las obligaciones claras y expresas para los estados parte. En el ámbito interno se refleja cómo México ha adoptado y asumido la lucha en contra de la discriminación de género, materializándola en instrumentos de orden nacional y local.

En lo general, las entrevistas realizadas permitieron reconocer las opiniones que tienen las mujeres frente al acceso al trabajo desde la esfera formal e informal en la ciudad de Guanajuato. Lo anterior nos facilitó la comparación con las consideraciones de género, los documentos analizados y los pronunciamientos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Para recabar la información necesaria de las entrevistas, se determinaron algunas categorías (y preguntas orientadoras dentro de cada una de ellas), entre las que se encuentran: Conocimiento en Derechos, Dinámicas, Comportamientos y Actitudes.

De los resultados obtenidos en cuanto a la categoría de Conocimiento en Derechos se evidencia; que dos de las tres mujeres que participaron en este estudio tienen conocimientos frente a los derechos como mujeres dentro del plano laboral, pero del mismo modo cabe señalar que las mismas resaltan que es por encontrarse vinculadas laboralmente con el estado; pero el panorama es otro con la tercera participante la cual desempeña un trabajo informal y refiere no tener conocimiento alguno.

Del mismo modo, en las categorías de dinámicas y actitudes; se evidencia que las mujeres se encuentran condicionadas por su situación de madres, las tres entrevistadas refieren tener hijos y señalan que este es un condicionamiento puesto que las circunstancias de desarrollar su etapa productiva y reproductividad en simultaneidad generan en ellas unas limitaciones en cuanto al tiempo de calidad con sus familias y remuneración. Puesto que, tener un contrato y acceso a la protección social reduce la incertidumbre laboral y la volatilidad de los ingresos de las familias, contribuye a garantizar la continuidad de la trayectoria escolar de los hijos y fortalece la capacidad de los hogares para hacer frente a adversidades económicas y de salud [10].

Finalmente, se aprecia que en sus empleos no sufren de una manera directa algún tipo de discriminación; sin embargo, sí de manera indirecta puesto que como se señala en la investigación “Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones”: Las mujeres sufren discriminación laboral, entendida como la incapacidad de incursionar en ciertas áreas [11], ya que las entrevistadas refieren que por su situación física y/o cambios hormonales no pueden acceder a cierto tipo de trabajos y más cuando existe un gran número de carreras que son históricamente definidas para el rol masculino.

## CONCLUSIONES

A modo de conclusiones preliminares, puede inferirse que existe en las mujeres una serie de barreras y/o condicionamientos al momento de poder incursionar en el campo laboral, y dentro de las más importantes se

encuentran: su rol como madres, las tradiciones culturalmente machistas que persisten aún en el plano laboral (produce en la actualidad una igualdad de género formal y androcéntrica), los estereotipos de género y la división sexual del trabajo.

Se ha corroborado que en el mundo laboral, las mujeres padecen una de las formas de discriminación más arraigadas porque su participación en esta esfera pone en cuestionamiento la exclusividad de su rol en el ámbito doméstico. Y ese rol, precisamente, el de madre y cuidadora, es el que sirve de excusa para actuar de manera inequitativa y discriminatoria.

Una vez reconocida la importancia por la lucha de la igualdad de género y la no discriminación se hace necesario hablar de una armonización correcta de las leyes con la finalidad de obtener una igualdad sustantiva o real. Porque no basta con declarar la igualdad entre mujeres y hombres en la constitución política o en las leyes dentro del estado (lo que se conoce como igualdad formal) sino que es preciso realizar acciones específicas y concretas para eliminar la discriminación existente contra las mujeres para que puedan disfrutar de su derecho humano a la igualdad, en el entendido de que así se lograría la igualdad sustantiva o real.

## AGRADECIMIENTOS

Le agradezco a Dios por permitir luchar de su lado todas y cada una de las batallas de la vida. A la Universidad Simón Bolívar por apoyar cada uno de los proyectos e incentivar a los estudiantes a crecer en la academia. A la Universidad de Guanajuato por recibirnos en su Verano de Investigación. A la Dra. Cirila Cervera Delgado por su generosidad y apoyo.

A mis padres Rafael y María por los valores que han inculcado y por haberme dado la oportunidad de tener una excelente educación en el transcurso de mi carrera. A mi hermana por ser parte importante en mi vida y mi ejemplo a seguir. A Noraima Parada por creer en mí, por darme su apoyo incondicional y amor.

## REFERENCIAS

- [1] Asamblea General Organización de las Naciones Unidas, Carta de las Naciones Unidas. (1945). Consultado el 10 de Julio de 2018. Recuperado del sitio web Página Oficial de las Naciones Unidas <http://www.un.org/es/charter-united-nations/index.html>
- [2] Organización de las Naciones Unidas. (2008). Declaración Universal de los Derechos Humanos, United Nations. Consultado 15 julio de 2018, del sitio web página oficial de las Naciones Unidas <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- [3] Organización Internacional del Trabajo y ONU Mujeres entre otros, Informe Regional. Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe Santiago. (2013)
- [4] Organización Internacional del Trabajo, informe Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino. (2018). Consultado el 18 de Julio de 2018. Recuperado de sitio web página oficial de la OIT [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_631466.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_631466.pdf)
- [5] Igualdad y/o Equidad. Agencia Catalana de Cooperación al Desenvolupament. Consultado el 20 de Julio de 2018. Recuperado la página oficial U. Nacional Autónoma de Nicaragua [http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad\\_equidad.pdf](http://www.paginaspersonales.unam.mx/files/981/igualdad_equidad.pdf)
- [6] Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. 36° período de sesiones 7 a 25 de agosto de 2006 Opinión Comunicación No. 4/2004.
- [7] Foro Económico Mundial, Informe Global de la Brecha de Género 2016. Consultado el 21 de Julio de 2018. Recuperado de la oficial Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) <https://imco.org.mx/competitividad/informe-global-de-la-brecha-de-genero-2016-via-wef/>
- [8] Ramos Gabriela. Informe. "Cerrando las Brechas de Género: es Hora de Actuar", Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2012).
- [9] Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de Casos*. Madrid. Ediciones Morata.
- [10] El Colegio de México (2018). *Desigualdades en México 2018 / El Colegio de México* – 1a ed. –Ciudad de México, México: El Colegio de México, Red de Estudios sobre Desigualdades, 2018.
- [11] Estrada, Médiante y González. Perspectiva de género en México: Análisis de los obstáculos y limitaciones. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. *Opción*, Año 32, Especial No.13 (2016): 12 -36 ISSN 1012-1587. [Recibido: 30-09-2016; Aceptado: 31-10-2016].