

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD IZTAPALAPA

DIVISIÓN DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN

**PRECARIZACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN
MÉXICO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS. IMPACTO SOCIO-
ECONÓMICO**

ALUMNAS:

DÍAZ CASTELAN ALMA JAZMIN

MENDOZA LOYOLA ESTEFANIA

PORTILLO GARCIA KAREN VANESA

8/Julio/2020

ÍNDICE

Planteamiento del problema

Justificación

Objetivo General

Objetivos Específicos

1. Precariedad y condiciones laborales en el México neoliberal

1.1 Definición de precarización

1.2 Condiciones laborales del México contemporáneo

1.3 Ley Federal del Trabajo y su relación con el programa neoliberal

a) Flexibilización

b) No contratos colectivos

c) Outsourcing

d) Desregulación Laboral

2. Situación laboral de la mujer

2.1 Sectores en los que se desempeña la mujer

2.2 Aspectos Culturales: patriarcado

2.3 Tabuladores salariales de hombres y mujeres

2.4 Niveles de educación femenina

2.5 Desafíos en la vida profesional de las mujeres

a) Acoso laboral

b) Discriminación

c) Maternidad

2.6 Necesidades Laborales

3. Propuesta de estrategias para disminuir precariedad en un entorno laboral.

3.1 “Casos de éxito” de organizaciones que han considerado a las mujeres

3.2 Empresas Transnacionales

3.3 Cooperativas

3.4 Propuesta

Conclusiones

Referencias

PRECARIZACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES EN MÉXICO EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS. IMPACTO SOCIO-ECONÓMICO

Planteamiento del problema

¿Qué posibles estrategias se pueden desarrollar para disminuir la precarización laboral de la mujer en México?

Varios estudios sobre condiciones de trabajo o mercado laboral han manifestado el desgaste laboral que viven los trabajadores, entre las que se encuentran con frecuencia son: un gran grupo de individuos sin afiliarse a una institución de seguridad social, niveles de salario por debajo de lo establecido y un desequilibrio visible de transitoriedad en el trabajo. El centro de opinión de la UVM realizó una encuesta a empleados de una organización, y entre los resultados que obtuvieron fue que 6 de cada 10 empleados afirman que si consiguiera un empleo con las mismas condiciones de trabajo y sueldo, renunciarían a la empresa actual, lo cual explica los altos índices de rotación que se presentan en las empresas.¹ Así mismo según el Estudio de Tendencias de Sueldos y Empleo realizado por SH (consultoría de recursos humanos) , el primer trimestre del 2018 indicó que existe en este país hasta un 5% de rotación , sin embargo existe un menor porcentaje en los sectores financiero e industrial.

¹ Duran, L. (2019). *Condiciones laborales en México*. MILENIO [en línea] disponible en <https://www.milenio.com/opinion/luis-duran/columna-luis-duran/condiciones-laborales-en-mexico> (consultado el 08 de noviembre 2019)

Entre las principales causas se encuentran; mejor sueldo y mejores oportunidades de crecimiento.²

Es a partir de la década de 1980 cuando se inicia la discusión de las diferentes formas de trabajo que se vivían a causa del inicio de la globalización, la flexibilidad del trabajo, el surgimiento de nuevos procesos productivos. La globalización llegó a modificar las condiciones de trabajo, caracterizada por inestabilidad e inseguridad, lo cual denominan “precariedad”. En un artículo de 2010 el periodista Pedro Serrano señala que la globalización resulta ventajosa para las empresas multinacionales y perjudica a los trabajadores porque lejos de mejorar sus derechos laborales, los están deteriorando de forma alarmante.³

En la última década se ha hablado mucho de los problemas de precarización laboral los cuales implican condiciones tales como desigualdad laboral, ingresos insuficientes, ausencia de cobertura de seguridad social y falta de libertad para defender sus derechos laborales, es una carencia destacable de empleo formal, dejando de lado el modelo ideal, como algo distante de protección, regulación, estandarización, un trabajo catalogado como negativo. El estudio sobre” Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2019” realizado por la Organización Internacional del Trabajo. indica que

² Juárez, B. (2019). *Rotación del personal: Los empleados no solo se manchan por dinero*. Factor Capital Humano [en línea] disponible en <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/rotacion-de-personal-los-empleados-no-solo-se-marchan-por-dinero/2018/07/>_(consultado el 24 de junio 2020)

³ Serrano, P. (2010). *Precariedad laboral y globalización*. La Vanguardia. [en línea] disponible en <https://www.lavanguardia.com/20090329/54061340554/precariedad-laboral-y-globalizacion-pedro-serrano.html> (consultado el 08 de noviembre 2019)

durante el año pasado “la mayoría” de los 3300 millones de personas ocupadas carecían de la suficiente “seguridad económica, bienestar material e igualdad de oportunidades”, y añade, que los progresos en la disminución de desempleo a nivel mundial no evidencian “una mejora de la calidad del trabajo”⁴

La precariedad laboral ha sido un problema latente, las condiciones laborales cambian año tras año en México, provocando beneficios solo para un sector de la población. Dentro de esto se encuentra cuestiones relacionada con las mujeres laboralmente activas quienes son parte de los grupos vulnerables de la sociedad, lo que significa que son las menos favorecidas dentro de este campo, demostrando así que enfrentan más barreras que los hombres en cuanto a la mejora de su situación económica. *“De acuerdo con el Banco Mundial, unos 155 países tienen al menos una ley que limita las oportunidades económicas de las mujeres, mientras que 100 Estados ponen restricciones a los tipos de trabajos que éstas pueden desempeñar. En 18 Estados, los esposos pueden incluso determinar si sus esposas pueden siquiera trabajar.”*⁵

Esto también se puede relacionar con características sociales, ya que a pesar de que ha cambiado la situación donde se puede notar más presencia de la mujer dentro del sector privado y público, sigue existiendo actitudes machistas donde las empresas invierten más en mejorar el espacio y capacidades del hombre, rememorando así el sistema patriarcal el cual ha sido un distintivo en el país

⁴ Naciones Unidas. (2019). “*Cuando trabajar no garantiza unas condiciones dignas de vida*”. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/02/1451171> (consultado el 10 de noviembre 2019)

⁵ Naciones Unidas. (2018). *Artículo 23: Derecho al trabajo*. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461> (Consultado 30 octubre 2019)

desde épocas de la Revolución, o incluso décadas antes, en donde la mentalidad del hombre va más allá de la preparación de la mujer, dictando así que el trabajo afuera no es para ellas.

Con lo anteriormente mencionado, hemos decidido realizar un profundo análisis de las cuestiones pasadas y actuales de este tema, inclinado a quienes han experimentado alguna vez el desgaste de condiciones de trabajo. En esto se engloba tanto a un trabajo viejo como uno nuevo, a uno especializado como uno no calificado, a los formales e informales, para poder prepararse y al mismo tiempo ofrecer soluciones dentro de la mejora de las condiciones para la mujer, sumando la situación que exista una vez que nos titulamos y entremos de manera formal al campo laboral.

Es bien sabido que existen empresas que menosprecian las capacidades de las mujeres y que no les permiten desarrollarse en puestos directivos, ya que consideran que un hombre tiene habilidades de liderazgo que pueden ser más eficientes. Esto se ve reflejado en el estudio de la empresa Grant Thornton (firma de servicios de auditoría, consultoría y asesoramiento legal) pues afirma que tan solo en México el 26% de puestos de liderazgo son ocupadas por mujeres esto es tres puntos menos a nivel mundial lo cual sigue siendo alarmante comparando la situación con décadas anteriores⁶. Lo anterior provoca que exista desmotivación y que su etapa de crecimiento en determinada empresa se base en puestos de medios a operativos, generando en ellas una frustración

⁶ Grant Thornton. (2019). *Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción*. [en línea] disponible en <https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/wib2019.pdf> (consultado el 30 de octubre 2019)

que las lleva a buscar oportunidades en el empleo informal, donde en ocasiones generan más ingresos.

En México existe una gran preocupación porque cada vez aumenta la cantidad de empleos informales, el cual en su mayoría está ocupado por mujeres, debido a la flexibilidad que ofrece⁷. La incorporación de las amas de casa al trabajo remunerado sin seguridad social ha sido otra consecuencia de la precarización laboral.

Es por eso que resulta importante realizar un estudio de investigación que permita analizar esta problemática, para poder identificar los obstáculos que tienen las mujeres en el trabajo en México. También proceder a investigar “casos de éxito” de mujeres en organizaciones productivas, relatos relacionados con emprendimientos femeninos en ciertas localidades de México.

JUSTIFICACIÓN

El motivo de esta investigación es para crear conciencia en la sociedad, cambiar la perspectiva que se tiene hacia el mexicano, puesto que se ha hablado mucho de su psicología, describiendolo como alguien conformista que no exige lo que por ley le corresponde ya sea por miedo a quedarse desempleado, adquiriendo

⁷ Ruiz, P. (2011). *Evolución reciente del empleo y el desempleo en México*. SCIELO [en línea] disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2011000200005 (Consultado 30 de octubre 2019)

una actitud pesimista en la que piensa que ya no va a encontrar otro empleo que cumpla con sus necesidades y expectativas.

Resulta una temática de alto interés porque no solo es una cuestión actual como ya lo mencionamos es un aspecto que lleva años y aunque con el tiempo se han hecho reformas en la Ley Federal de Trabajo, los empleados no se han visto del todo beneficiados, porque las empresas muestran poco interés en cuanto al cumplimiento de los derechos de sus trabajadores, haciéndolos a un lado y protegiéndose en ocasiones de manera ilícita obteniendo como resultado que cada empleado no reciba lo básico como prestaciones de ley. Como lo mencionan noticias de la ONU “Desgraciadamente, el mundo está retrocediendo en muchos aspectos, y no progresando, en cuanto a la protección de los derechos de los trabajadores. La Confederación Internacional de Sindicatos (CIS) promueve y defiende los derechos de los trabajadores. En su Índice Global de Derechos del 2018 asegura que década vez más países están recortando la protección laboral y persiguiendo a los defensores de los derechos de los trabajadores en un esfuerzo por socavar a los sindicatos y crear un clima de intimidación entre trabajadores y sindicatos”⁸

Como estudiantes a punto de graduarse y entrar al campo laboral nos resulta preocupante las condiciones que ofrecen la mayoría de las empresas, puesto que cada vez se van reduciendo los derechos y prestaciones de los trabajadores. Como ya lo mencionamos el caso de las mujeres es el más alarmante ya que no solo se enfrentan a estos retos sino también a condiciones tales como acoso

⁸ Naciones Unidas. (2018). *Artículo 23: Derecho al trabajo*. Noticias ONU [en línea] disponible en [tps://news.un.org/es/story/2018/12/1447461](https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461) (Consultado 30 octubre 2019)

laboral, sexual, discriminaci3n, baja participaci3n, desigualdad en cuanto a remuneraci3n, generando enfermedades profesionales. Provocando que renuncien a su trabajo, lo que al mismo tiempo ocasiona bajo desempe1o y desarrollo profesional.

En suma, con lo anterior, el g3nero femenino tambi3n se encuentra con la disyuntiva sobre la maternidad, por el hecho de que al quedar embarazada sus actividades se ven reducidas, y durante la cuarentena pueden llegar a ser sustituidas y en el peor de los casos el despido. LA COPRED (Consejo Para Eliminar la Discriminaci3n) menciona que el embarazo es la causa que m3s expedientes genera, pues en la lista se encuentra en primer lugar con un 25.76% del total de casos provocados por discriminaci3n.⁹ Sin dejar de lado que algunas empresas tienen entre sus pol3ticas no contratar madres de familia o en su caso embarazadas ya que el reemplazo y todo lo que implica es considerado como un costo para la empresa.

Se busca poder generar un cambio de pensamiento a nivel sociedad sobre la perspectiva que se tiene de la mujer, ya que en M3xico a1n se tienen ideas machistas que impiden cierto avance a comparaci3n de otros pa3ses. Y es el caso de Argentina que puede reflejar c3mo las mujeres son capaces de alcanzar niveles de autorrealizaci3n a la par de los hombres. Otro caso significativo que nos expone la ONU es que de 193 pa3ses en el mundo, solo 10 son gobernados

⁹ Nares, Y. (2019). *Despido por embarazo*. Animal Pol3tico. [en l3nea] disponible en <s://www.animalpolitico.com/capital-plural/despido-por-embarazo/> (consultado el 30 de octubre 2019)

por mujeres¹⁰. Y en cuanto a México, el mapa creado por la ONU y la Unión Interparlamentaria llamado "Mujeres en la política 2020" indica que dicho país ocupa el lugar 34° en la categoría de mujeres con cargos ministeriales y el lugar 5° en la categoría mujeres en los parlamentos.¹¹

Estas cifras son inquietantes porque nos muestra la poca confianza que se tiene en el género femenino, pero a su vez sirve de motivación que incluya una nueva ideología en las mujeres y que se sientan libres de demostrar sus capacidades y habilidades. También se debe considerar que habrá situaciones en las que se necesitará el apoyo del hombre y que hay puestos o profesiones que por cuestión biológica deberá ser desempeñado por el género opuesto.

Podríamos cambiar esta situación ayudando a que los que dirigen grandes empresas empiecen a notar a través de hechos que la mujer es igual de capaz e incluso puede ser mejor en la realización de actividades en puestos diseñados en un principio solo para hombres. Una alternativa sería apoyar el crecimiento de las mujeres, promoviendo la inversión en la mejora de sus habilidades y técnicas abriendo posibilidades de promoción, confiando de manera total en ellas. Los porcentajes de mujeres egresadas de alguna licenciatura van en aumento y es aún mayor en carreras relacionadas a las ciencias sociales. Esto se ve reflejado en datos publicados por la Universidad Autónoma Metropolitana pues en su informe de actividades correspondiente al año 2018 se registraron

¹⁰ Naciones Unidas. (2019). *De 193 países, sólo 10 están gobernados por mujeres*. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691> (consultado 30 de octubre 2019)

¹¹ ONU Mujeres. (2020) *Mujeres en la política*. ONU [en línea] disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-es.pdf?la=es&vs=828> (consultado el 24 de junio 2020)

un total de 5 408 alumnos egresados, en donde el mayor aporte fue de tres de sus unidades (xochimilco, iztapalapa y azcapotzalco). De esta cifra el 54% corresponde a mujeres, y la división con más participación femenina es CSH con un 41% .¹²

Algo importante que mencionan noticias de la ONU es que “Mientras el porcentaje de participación femenina en el mercado laboral fue de un 48% en 2018, su contraparte masculina se situaba en un 75%. Así, alrededor de tres de cada cinco integrantes de los 3500 millones de trabajadores de los que se compone la fuerza de trabajo mundial son hombres.”¹³ Sin embargo los aportes de la mujer en cuanto al campo laboral y familiar siguen en aumento pues tan solo en el 2017 el inegi registró que en la Ciudad de México el 37.8% del total de hogares está liderado por una mujer, estableciendo así junto con datos de las demás entidades un promedio de 28.5% lo que a su vez da a entender que 3 de cada 10 hogares mexicanos una mujer es quien se encarga de sacar adelante a su familia.¹⁴

¹² UAM. (2018) *Informe de actividades 2018*. UAM [en línea] disponible en http://www.uam.mx/transparencia/inforganos/rg/2018/INFORME_2018_UAM.pdf (consultado el 24 de junio de 2020)

¹³ Naciones Unidas. (2019). “*Cuando trabajar no garantiza unas condiciones dignas de vida*”. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/02/1451171> (Consultado 10 de noviembre 2019)

¹⁴ Usla, H. (2018). *En México, mujeres ya lideran 2 de cada 7 hogares*. El Financiero [en línea] disponible en <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/cada-vez-mas-hogares-en-mexico-son-dirigidos-por-una-mujer> (consultado el 24 de junio de 2020)

Objetivo general

Proponer estrategias que permitan disminuir la precariedad laboral de la mujer en las condiciones actuales de México.

Objetivos específicos

- Definir el término de precarización
- Identificar las condiciones laborales contemporáneas en México
- Relacionar la LFT con el programa neoliberal
- Analizar la flexibilización, desregulación laboral y contratos colectivos.
- Especificar la contribución que tiene la mujer en prácticas de *outsourcing*.
- Mostrar la situación laboral de la mujer en distintos sectores
- Realizar una evaluación de la ubicación de la mujer en el campo laboral actual.
- Analizar algunos aspectos culturales sobre la posición profesional de la mujer.
- Mencionar la influencia que tiene el patriarcado en las organizaciones de México.

- Realizar búsquedas en organismos públicos para el apoyo de datos sobresalientes que contribuyan a la investigación.
- Seccionar la participación de las mujeres en el campo laboral.
- Indagar sobre desafíos a los que se enfrentan las mujeres en su vida profesional.
- Analizar las necesidades que tienen las mujeres en los empleos.
- Mostrar “casos de éxito” de organizaciones que han tomado en cuenta la participación femenina.
- Considerar ejemplos y prácticas de empresas transnacionales y cooperativas propuestas que contribuyan a una mejora en la situación actual de la mujer.
- Generar estrategias que dé alcance a las necesidades laborales de la mujer.

1. Precariedad y condiciones laborales en el México neoliberal

1.1 Definición de Precarización

Tiene sus antecedentes en las décadas 1970 y 1980, el autor Barbier en 2005, nos dice que el concepto precariedad estuvo asociado a la situación social de las familias, a la pobreza y al desempleo masivo.

Definiciones dadas por diferentes autores:

- *“Se reconoce precariedad como un fenómeno multidimensional, complejo y difícil de medir, se manifiesta de manera particular según los mercados de trabajo y las regulaciones existentes en cada país o región”*¹⁵ (Cano,1998)
- *“Los tres planos están asociados: un empleo precario o inseguridad en el empleo, suele ir acompañado de condiciones laborales precarias y unos salarios bajos y de mayor indefensión y dependencia. Esto se inscribe dentro de una dinámica general que impulsa o nos dirige a la flexibilidad laboral y la inseguridad”*.¹⁶ (Antonio Anton, 2006)
- *“La precariedad se manifiesta de forma preponderante en los llamados nuevos pobre grupo conformado por mujeres, jóvenes y emigrantes.”*¹⁷ (Standing, 2011)

Los empleos precarios son aquellos de corto tiempo o en los cuales el riesgo por quedar desempleado es alto, es decir existe un alto nivel de incertidumbre sobre

¹⁵ Cano (1998) citado en *La Precariedad Laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. [en línea] disponible en https://books.google.com.mx/books?id=NHmaCwAAQBAJ&pg=PT12&lpg=PT12&dq=Se+reconoce+precariedad+como+un+fen%C3%B3meno+multidimensional,+complejo+y+dif%C3%ADcil+de+medir,+se+manifiesta+de+manera+particular+seg%C3%BAAn+los+mercados+de+trabajo+y+las+regulaciones+existentes+en+cada+pa%C3%ADs+o+regi%C3%B3n&source=bl&ots=AfAoBi5GbK&sig=ACfU3U1xicyZlhwucDn_atmx3-ysM8odQ&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi1gsPuhJbqAhUFQK0KHR2mBGcQ6AEwAXoECAoQAQ#v=onepage&q&f=false (Consultado 13 de febrero 2020)

¹⁶ Antonio Anton, 2006, citado en ibid.

¹⁷ Standing, 2011, citado en ibid.

su disponibilidad de continuar. Otra característica es el bajo o escaso control del trabajador ya sea por su cuenta o por representación colectiva, en términos como salario, horas de trabajo.

Una de las principales preocupaciones de la precariedad laboral es que el trabajo eventual o por tiempo parcial y los puestos de trabajo en empresas que recurren a la subcontratación o outsourcing, los convierte en trabajadores flexibles, en su mayoría concentrados en un mercado laboral secundario. Este mercado secundario tiene como característica que son empleos sin salida, muchas ocasiones estos empleos no conducen a mejores puestos o a mejores remuneraciones, y tienden a ser los primeros que renuncian sus laborales.

*“La estrecha relación entre desempleo/paro/precariedad laboral, son cada vez más evidentes. Cada vez más personas pasan por periodos laborales precarios con contratos breves, poca duración en sus puestos de trabajo, sin Seguridad Social, etc. En la actualidad se observa que los jóvenes, mujeres con cargas familiares, personas mayores de 45 años son los que en mayor medida sufren estas condiciones laborales”.*¹⁸

Como ya vimos el empleo precario se caracteriza principalmente por no ser estable y la evidente carencia de prestaciones y bajos salarios, considerando también que no cumple con las normas de seguridad e higiene. La incertidumbre e inseguridad laboral, desprotección y la imposibilidad de participar en la

¹⁸ Rubio, J. 2009. Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 24(4) pp. 55-64 [en línea] disponible en <https://bidi.uam.mx:9155/lib/uamsp/reader.action?docID=3191174&ppg=7> (consultado el 13 de abril de 2020)

determinación de las condiciones laborales, son otras formas de empleo precario.

Gran parte del trabajo asalariado ya no garantizan niveles básicos de seguridad, estatus social, de consumo, de inclusión social que se habían cumplido en los años pasados. Los empleos de bajo ingreso son vistos como precarios.

Países como México no tiene problemas como falta de empleo, el principal problema al que se enfrentan los mexicanos es; la escasez de empleos con remuneraciones justas y con condiciones laborales adecuadas a las establecidas en las leyes de trabajo.

La protección social es importante, se refiere al acceso de beneficios de seguridad social en caso de accidentes, pensiones, desempleo y seguros. En este punto es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el documento Panorama Laboral 2012 presenta los resultados de una reunión de especialistas donde el tema principal fue trabajo precario en el año 2012, y ahí señalan que este tipo de trabajo es utilizado por empresas o patronos para trasladar responsabilidades y posibles riesgos a los trabajadores, de este modo ellos reducen sus costos.¹⁹

Por su parte, las diferencias entre hombres y mujeres son un aspecto recurrente en la toma de decisiones, en cuestión de ocupaciones o mercados laborales, la división sexual permea la dinámica del trabajo y el empleo y que determinadas ocupaciones, en su mayoría las más precarias son altamente feminizadas. Por

¹⁹ OIT(2012) . *Panorama Laboral 2012 América Latina y el Caribe*. OIT [en línea] disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf (consultado el 7 de junio de 2020)

su parte, los hombres constituyen nichos de empleo con condiciones laborales más ventajosas.

1.2 Condiciones Laborales del México Contemporáneo

Una realidad que se vive en México y que es muy evidente es cómo las relaciones laborales no han contribuido a la mejora del nivel de vida de los trabajadores, se han implementado nuevos procesos de trabajo en los cuales se ofrece una nueva tecnología que más allá de beneficiar al trabajador, acentúa los efectos adversos y que combinadas con otros factores llegan a resultar en agobio para el empleado. Una constante en México se puede encontrar en la formación del trabajador, debido a que no recibe la educación y capacitación adecuadas y es por esta razón que su empleo efectivo conlleva un excesivo desgaste, baja remuneración y se enfrenta con limitaciones en sus derechos laborales.

La nueva visión de las relaciones laborales, viene de una etapa histórica de incidencia creciente relacionada con la globalización, la intensificación de la competencia y de la difusión internacional del conocimiento tecnológico. Y que como resultado de esta nueva visión se han tenido una sucesión de cambios informales y formales en las leyes de trabajo, que en apariencia van avanzando, cuando en realidad, en México se siguen dando los bajos salarios y baja productividad. Aquí juega un papel importante la política, o mejor dicho los gobernantes ya que son ellos los que no tienen suficientes incentivos para lograr diseñar un modelo laboral funcional, que eleve la productividad y mejore las condiciones de trabajo y con ello las condiciones de vida de los trabajadores; ya

que este aspecto no entra en la agenda de prioridades. Las recientes reformas laborales han confirmado una estructura que profundiza la desigualdad y privilegia las ganancias inmediatas.

La globalización ha traído consigo nuevas formas de trabajo donde podemos observar cómo el trabajo estable se ha reducido de forma considerable, tanto hombres como mujeres encuentran menos trabajos lo que los lleva a buscar ocupaciones donde realizan cualquier labor, cayendo en trabajos precarios. Los cambios en las formas de contratación volviéndose cada vez más flexibles, son transformaciones que están incrementando la precariedad laboral de un gran número de trabajadores entre ellos jóvenes, mujeres y mayores de 40 años, los cuales se enfrentan a un mercado de trabajo donde no se les está permitiendo tener un desarrollo humano con calidad de vida, dando como resultado que los jóvenes y mujeres, son el sector de la población que se enfrenta a una grave crisis de empleo.

De acuerdo con el economista Marinho *“Actualmente hay un segmento de la población que no logra insertarse de manera adecuada en la sociedad mediante el sistema educacional y laboral. Una posible explicación para ello es que, en la actual fase de globalización, las esferas tradicionales de integración a la sociedad se ven alteradas y diferenciadas, tanto en su significado como en su valoración”*²⁰

²⁰ Marinho M., María L. (2007). *El eslabón perdido entre educación y empleo*. CEPAL, Serie Políticas Sociales, núm. 137 [en línea] disponible en http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/32663/sps137_lcl2783.pdf (consultado el 1 de junio de 2020)

Problemáticas como la falta de prestaciones de ley como lo son el IMSS y el INFONAVIT son otra cuestión que llama la atención ya que en el año 2016, se tiene el registro de que el 39.90% de los trabajadores carece de ellas Oaxaca, Michoacán y Guerrero son estados que sobrepasan el porcentaje promedio, con el 60% de la población ocupada que no cuenta con prestaciones de ley y que en su mayoría se emplean en la informalidad..²¹

Sin embargo, en México más de la mitad de las personas, alrededor de un 57% laboran dentro del mercado informal²² y como consecuencia son demasiados los trabajadores que carecen de sus derechos laborales, esta preferencia hacia la informalidad o precariedad se deben en gran medida a los bajos salarios y a las largas jornadas de trabajo que ofrece el mercado laboral.

“Han sido empleos de muy baja remuneración. Parece que son las nuevas condiciones del mercado: si la gente quiere trabajar, si quiere comer, acepta el salario que le dan. Mientras que los dueños del capital aprovechan esto”,²³(Jonathan Heath, s.f.)

²¹Luna, C. (2016). Condiciones de laborales de los mexicanos empeoran. *Expansión*. [en línea] disponible en <https://expansion.mx/economia/2016/08/12/las-condiciones-laborales-de-los-mexicanos-empeoran> (consultado el 8 de mayo 2020)

²² García, A. (2018). 6 de cada 10 trabajadores son informales y generan el 22.7% del PIB de México. *El Economista*. [en línea] disponible en <https://www.economista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-son-informales-y-generan-el-22.7-del-PIB-de-Mexico-20181217-0053.html> (consultado el 20 de mayo de 2020)

²³ Heath, J. *Las condiciones laborales de los mexicanos empeoran*. *Expansión*. [en línea] disponible en <https://expansion.mx/economia/2016/08/12/las-condiciones-laborales-de-los-mexicanos-empeoran> (consultado el 10 de junio de 2020)

Cuestiones tales como la proliferación del empleo precario, la falta de eficacia de la legislación laboral, el debilitamiento de los sindicatos, por decir algunos, forman parte de los problemas a los que se enfrentan las relaciones laborales en la actualidad.

1.3 Ley Federal Del Trabajo Y su relación con el Programa Económico Neoliberal

En la actualidad las condiciones de trabajo de México las podemos encontrar en la legislación mexicana, donde se garantizan estas condiciones bajo los supuestos conceptos de igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Donde también mencionan que no pueden establecerse diferencias y/o exclusiones por cuestiones de origen étnico, nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.²⁴

En los contratos se establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores. Existen tres tipos de contratos:

Contrato individual ²⁵

²⁴Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Gobierno CDMX [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (consultado el 20 enero de 2020)

²⁵ Ibid Art.20

Contrato colectivo ²⁶

Contrato ley ²⁷

El salario es la retribución que debe pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo ²⁸

También nos dice que el salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

Las jornadas de trabajo hay de tres tipos:

Jornada diurna: ocho horas laborales, desde las 6:00 a las 20:00 horas

Jornada nocturna: siete horas laborales desde las 20:00 a las 6:00 horas

Jornada mixta: siete horas y media laborales que comprenden entre el horario diurno y nocturno.

También existen las jornadas extraordinarias, que se pueden dar de la siguiente manera:

Máximo tres horas diarias las cuales deben ser pagadas al doble

El límite es tres veces por semana

²⁶ Ibid. Art.386

²⁷ Ibid. Art. 404

²⁸ Ibid. Art. 82

Si se labora más tiempo, se debe pagar al triple.²⁹

Antes del 20 de diciembre, el trabajador debe recibir un mínimo de 15 días de salario, en caso de que no haya laborado el año completo se le debe dar una parte correspondiente.³⁰

En cuanto a las vacaciones y prima vacacional, el trabajador tiene derecho a recibir vacaciones después de trabajar un año, como mínimo le corresponden seis días.

Posteriormente se le deberán aumentar dos días por cada año que labore, hasta obtener 12, de ahí en adelante se aumentarán dos días por cada cinco años laborados, además el trabajador deberá recibir por los días de vacaciones su salario más un 25% extra.

Todo trabajador por ley tiene derecho a un día de descanso por cada seis días trabajados, además son días de descanso obligatorio los días feriados. En caso de trabajar los días feriados se le deberá pagar el doble independientemente de su salario.³¹

Cabe mencionar que en caso de que se llegue a laborar en domingo, la empresa o patrón deberán pagar ese día con un 25% adicional como prima dominical.

²⁹ Ibid. Art. del 58 al 68

³⁰ Ibid. Art. 87

³¹ Ibid. Art.46-47

Los empleados tienen derecho a recibir utilidades, el reparto de utilidades es un pago adicional al salario que realizan los centros de trabajo cuando han tenido ganancias en el año, se paga durante los meses de mayo y junio, sobre lo que obtuvo la empresa el año anterior.³²

En todas las empresas, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales.³³

Otro artículo importante de la Ley Federal del Trabajo es el artículo donde se habla del finiquito, el cual es un documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajos pendientes. En este finiquito se suman: los días trabajados en el mes, una parte proporcional de aguinaldo, las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo trabajado, prima vacacional y prima de antigüedad y otras prestaciones no cubiertas con su contrato. Es importante recalcar que la firma del contrato no es obligatoria para ninguna de las partes, si alguna no está de acuerdo, no tiene que firmar.³⁴

Acerca de seguridad e higiene, La LFT nos dice que, el trabajador debe contar con un ambiente de trabajo sano, donde no haya peligro de adquirir una enfermedad o sufrir un accidente. El trabajador tiene derecho a que el patrón o

³² Ibid. Art. 117

³³ Ibid. Art.158

³⁴ Ibid Art. 47,48,76,79,80,87 y 162

empresa le proporcione el equipo adecuado para realiza su trabajo, de acuerdo al artículo 423 LFT.

Sobre la capacitación y adiestramiento, la ley es clara al decir que es una obligación que la empresa o patrón tienen, de proporcionar la enseñanza de los conocimientos técnicos, así como la habilidad o destreza requeridas para que el empleado pueda desempeñar su trabajo de mejor forma.³⁵

En materia de los derechos laborales de las mujeres. La ley prohíbe el acoso u hostigamiento sexual dentro del lugar de trabajo así como el solicitar certificados de no embarazo para contratarlas y utilizar el embarazo como motivo de despido.

Las mujeres son iguales ante la ley y son libres de dedicarse a la profesión o trabajo que ellas decidan, no pueden ser obligadas a proporcionar servicios personales, ya que entre sus derechos se encuentra tener un trabajo digno y socialmente útil. Derecho a percibir un salario acorde a sus actividades desempeñadas.³⁶

En cuanto al embarazo, las mujeres tienen derecho a descansar seis semanas antes del parto y seis semanas posteriores al mismo, y tienen la posibilidad de transferir hasta cuatro semanas antes del parto para después del nacimiento, al mismo tiempo tendrán el derecho de recibir su salario íntegro. En caso de que

³⁵ Ibid. Art.132

³⁶ Zerga, L. (2012). *La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social*. IUS (29).6. [en línea] disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008 (consultado 30 de junio 2020).

su hijo nazca con alguna discapacidad la licencia se puede extender. En cuestión de adopción las mujeres tienen derecho a un descanso de seis semanas con su salario íntegro. Una vez pasado este periodo de descanso, tienen derecho a regresar al puesto que desempeñaban, siempre y cuando no pase más de un año a partir de la fecha de parto.³⁷

Las mujeres embarazadas no deberán realizar trabajos de fuerza que involucren actividades como cargar, tirar o empujar grandes cantidades de peso, ni podrán realizar trabajos donde tengan que estar de pie largos periodos.

En el caso de los hombres, se les concede un permiso de paternidad con una duración de cinco días laborables con goce de sueldo.³⁸

Por otro lado, la existencia de derechos laborales no garantiza su cumplimiento por parte de las empresas, cada vez más empleados denuncian violaciones a sus derechos, como es el caso de los trabajadores de Walmex, que en primer lugar debemos recalcar la denuncia de acoso laboral por parte de los directivos hacia los empleados, así como la violación de un salario justo donde los empleados perciben bajos salarios. Otra acusación de las mujeres, es por discriminación

³⁷ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Gobierno CDMX [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (consultado el 20 enero de 2020)

³⁸ Ibid. Art 132

hacia las mujeres embarazadas, donde mencionan que la empresa pone como requisito de contratación, la prueba de embarazo.³⁹

Otro ejemplo de violación a los derechos laborales, es el panorama que ha traído consigo la pandemia por Covid 19, donde la mayoría de las empresas ha recurrido a los despidos injustificados, suspensión laboral sin goce de salario ni prestaciones que han generado bajas en el seguro social, sin embargo, las más afectadas han sido las mujeres que trabajan en la informalidad, mujeres que trabajan para otros sin prestaciones, y empleadas de maquilas. Las maquilas emplean más del 50% de mujeres, según datos del Inegi. Y frente a la pandemia se han obligado a las embarazadas, adultas mayores y empleadas en riesgo a tomar sus vacaciones y en otros casos se vieron obligadas a firmar convenios sin goce de sueldo o salarios disminuidos.⁴⁰

a) Flexibilidad Laboral

La palabra flexibilidad tomó importancia en los años 80's y ha sido un factor clave en la transformación laboral, por un lado, forma parte de la desregulación de los mercados y, por otro lado, de la búsqueda por elevar la productividad. Estamos hablando de un concepto que hace alusión al conjunto de medidas o

³⁹ Márquez, R. (2010) . *La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walnex*. Dfensor [en línea] disponible en https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2010.pdf (consultado el 13 de junio de 2020)

⁴⁰ Soto, A. (2020) . *Violación sistemática de derechos laborales durante esta pandemia*. MILENIO.[en línea] disponible en <https://www.milenio.com/politica/violacion-sistemica-de-derechos-laborales-durante-esta-pandemia> (consultado el 13 de junio de 2020)

condiciones que favorecen los derechos de los trabajadores, en cuestiones como de contratos laborales y libertad de contratación.⁴¹

Como ya lo hemos mencionado antes, las leyes laborales en México en han sido modificadas, pero fue en el año de 1988 cuando surgió el debate de la necesidad de flexibilizar la ley, en ese entonces la idea central de la flexibilidad del trabajo se centraba en la globalización del mercado y producción, así como la modernización de procesos productivos, y el punto más importante era elevar la productividad y calidad.⁴²

La flexibilidad laboral forma parte de la nueva corriente denominada Neoliberal, donde se considera que los mercados deben tener un mayor dinamismo en los mercados de trabajo y que es imprescindible que surja la flexibilización de estos mismos mercados, dando como resultado una mejora en las relaciones laborales.

Para entender mejor este apartado es necesario definir la palabra flexibilidad que se puede entender como cualidad susceptible de variaciones según las circunstancias.⁴³

La flexibilidad en el lugar de trabajo, donde el empleado elige y maneja sus horarios de entrada y salida que más se adecuen a su rutina, así como la facilidad de poder laborar desde su hogar o la ubicación que ellos elijan, de esta manera

⁴¹ De la Garza, E (s.f.) *La Flexibilidad del Trabajo en México*. BRIGIDA. [en línea] disponible en <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/flexibilidad.pdf>. (consultado el 10 de febrero 2020)

⁴² Ibid.

⁴³ Real Academia de la Lengua Española (2013)

se mejora el modelo de contratación laboral a las necesidades de los trabajadores, esto conlleva nuevas formas de conciliación, dando como consecuencia un equilibrio entre la vida personal y profesional. Otro supuesto de la flexibilidad nos lleva a la reducción de costos, ya que de esta manera el empleado puede trabajar desde su hogar sin la necesidad de pagar transporte, es por eso que esta característica es muy solicitada en la actualidad gracias a los beneficios que trae consigo.⁴⁴

Podemos encontrar diferentes tipos de flexibilidad como:⁴⁵

- a) Flexibilidad numérica: Hace referencia a los despidos que realiza la empresa frente a la incapacidad para un puesto determinado.
- b) Flexibilidad salarial: se acuerda el salario en función a su productividad.
- c) Flexibilidad funcional: de acuerdo a las tareas o actividades que tienen asignadas cada empleado

⁴⁴ Morales, B y Castro, D. (2015) *La flexibilidad del mercado de trabajo: causas, conceptualización y expresión*. *Revista de Economía, Política y Sociedad* Vol. 11(1) pags.35 [en línea] disponible en <http://www.equilibrioeconomico.uadec.mx/descargas/Rev2015/Rev15Sem1Art1.pdf> (consultado el 1 de junio de 2020)

⁴⁵ Bouzas, A y Garza, E.(1998). *Flexibilidad en el trabajo y contratación colectiva en México*. 1ed. México: Cambio XXI. [en línea] disponible en https://books.google.com.mx/books?id=TdiSXV_Cf9QC&pg=PA40&lpg=PA40&dq=Flexibilidad+num%C3%A9rica:+es+un+ajuste+del+empleo+a+la+demanda+fluctuante+del+producto.&source=bl&ots=0K54IAUH Bn&sig=ACfU3U3ITsm9mPL6U2QsWYBf_shTtHNFvg&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjLkLGO3p3qAhUB Hc0KHVUbCbMQ6AEwAHoECAoQAQ#v=onepage&q=Flexibilidad%20num%C3%A9rica&f=false (consultado el 2 de febrero de 2020)

La economía de México se ha visto afectada debido a los ajustes y a las crisis que suceden a nivel mundial, así como los cambios que se han dado en el modelo económico que exige reformas y modificaciones a la ley.

La flexibilidad laboral conlleva otro tipo de acciones de tipo unilateral ya que les permite a las empresas:

- a) Tener mayor margen de administración
- b) Tener una mayor disponibilidad de los recursos humanos
- c) Adecuar los contratos colectivos y normas de trabajo según las necesidades de la empres
- d) Redefinir la acción sindical dentro de las organizaciones

Más allá de los beneficios que flexibilización puede brindar, también nos enfrentamos frente a un panorama con desventajas:⁴⁶

- La flexibilización se dará en las condiciones laborales establecidas en cada país, sin embargo, a su vez propone condiciones de mayor inestabilidad para los empleados.
- El famoso síndrome de burnout: donde al no tener un horario fijo, el trabajador termina trabajando más horas de las debería y en su salario no se ve reflejado las horas extras.

⁴⁶ Arroyo, S. (2019) *Flexibilidad laboral ventajas y desventajas*. LAMBDA3. [en línea] disponible en <https://www.lambdatres.com/2017/11/flexibilidad-laboral-ventajas-desventajas/> (consultado el 30 mayo de 2020)

- Reducción de rendimiento: Las distracciones a las que se puede enfrentar en su nuevo entorno laboral, así como una actitud relajada puede ocasionar una baja en su productividad.
- Puede presentarse casos donde en lugar de reducirse el estrés puede pasar lo contrario.
- Desvinculación con la empresa y puede llegarse a dar el caso de fuga de talento
- No existen como tal un control directo sobre el trabajo realizado
- No todas las empresas podrán ofrecer un horario flexible

Esto nos deja mucho que pensar ya que en la actualidad son más las personas que demandan tener un empleo con horarios flexibles, donde puedan tener un control más directo sobre sus formas de trabajo, no obstante, no se ponen a analizar las ventajas y desventajas que este puede tener. La flexibilidad facilita la explotación a los empleados ya que, de este modo, ellos creen tener dominio sobre sus horas cuando en realidad muchas ocasiones el mismo trabajo los absorbe más de la cuenta, y terminan trabajando más de sus horas establecidas en el contrato. Las leyes son poco claras en este aspecto, como ya se dijo, deja la interpretación vaga para que las empresas puedan hacer su propia interpretación y de este modo seguir explotando al empleado, sin que este reciba un extra por su trabajo realizado.

b) No Contratos Colectivos

Comencemos citando a la Ley Federal del Trabajo, los artículos que hablan sobre el contrato colectivo son a partir del artículo 386, el cual nos define contrato colectivo como “*Convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con el objeto de establecer las condiciones según las cuales debe presentarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos*”⁴⁷

La Ley Federal del Trabajo explica desde el artículo 386 al 403, los puntos fundamentales acerca de los sindicatos, como lo son: la libertad de negociación, de la obligación que tienen los patrones de cumplir lo establecido en el contrato y dar certeza mediante una firma y registro, en caso de que el patrón se niegue a firmar dicho contrato, los trabajadores tienen derecho de huelga.⁴⁸

Es importante que el contrato se presente por escrito y bajo una pena de nulidad, se hará en tres copias, cada copia se le entregará a cada uno de los participantes, y la copia restante tendrá que ser entregada al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. El contrato debe llevar la fecha y hora de presentación. Cabe mencionar que, para solicitar el cumplimiento del contrato, el sindicato deberá estar obtener la Constancia de Representatividad por parte del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, en esa constancia estarán los datos del solicitante.

⁴⁷ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Gobierno CDMX [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (consultado el 20 enero de 2020)

⁴⁸ Ibid Arts. 386 al 403

Entre los datos que debe llevar el contrato se encuentran:

- Nombres y domicilios de los contratantes
- Empresas y establecimientos
- Duración del contrato: puede ser por tiempo indeterminado o por obra
- Jornada de trabajo
- Días de descanso y vacaciones
- Monto del salario
- Cláusulas de capacitación
- Condiciones acerca de la capacitación y adiestramiento de los trabajadores
- Bases de la integración y funcionamiento de las Comisiones que deberán establecerse
- Estipulaciones que convengan a ambas partes
- Y los datos correspondientes a la solicitud del certificado de Registro colectivo (folio, partes celebrantes, domicilio, ámbito de aplicación del contrato, fecha de la última revisión y periodo de vigencia del contrato y tabuladores)⁴⁹

⁴⁹Ibid Artículo 391

También se reconoce el derecho de voto a los trabajadores, así como la revisión del mismo contrato. Es importante que la solicitud para la revisión se haga con anticipación de dieciséis días: antes del vencimiento o del transcurso de dos años.

Para la terminación del contrato se puede dar por mutuo consentimiento, por terminación de obra y en algunos casos porque la empresa cerró.

Ya se ha señalado lo estipulado según la ley sobre los sindicatos, y si lo analizamos los sindicatos de alguna forma están muy protegidos, es por esa razón que las empresas ya no están interesadas en contar con la participación de sindicatos dentro de ellas, ya que esto implica respetar un contrato en el cual no pueden pedirle a sus empleados que hagan actividades de más a las inscritas en su contrato, así como la duración de la jornada. Hemos visto cómo la violación de los contratos han llevado a los sindicatos a validar su derecho a huelga provocando que las empresas se vean afectadas y dejen de laborar por ciertos periodos, incluso algunas han tenido que cerrar debido a que no pueden cumplir con el contrato, lo que les repercute en problemas con Conciliación y Arbitraje. Cabe mencionar que en ocasiones los sindicatos suelen pedir más de lo necesario que puede resultar en descontento para las dos partes. Las huelgas se convierten en pérdidas para la empresa, por lo que las organizaciones que cuentan con sindicatos deben analizar muy bien las situaciones, con el fin de evitar conflictos y ahorrar tiempo, dinero y demás recursos.⁵⁰

⁵⁰ (2015) *Sindicatos en las empresas: Ventajas y Desventajas*. Grupo C&H [en línea] disponible en <https://blog.grupocyh.com/blog/sindicatos-empresas> (consultado el 04 de marzo 2020)

En septiembre del año 2019, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social expuso que en México el 80% de los contratos colectivos no cumplen con los requisitos, además se indica que más de 560 mil compromisos laborales entre empresa y sindicato que desconocen a muchos de sus afiliados⁵¹ .

En estudios realizados por la UNAM e ITAM, da como resultado que, en el país de los 700 mil contratos registrados, solo 240 mil cumplen con las condiciones de la nueva ley.⁵²

Son estas cifras las que han creado una desconfianza en los sindicatos provocando una notable disminución en el número de sindicatos en el país, a pesar de la protección que supone brindarles a los empleados, la desconfianza es cada vez mayor.

En una de las reformas al artículo sobre los sindicatos, resaltan los cambios de libre afiliación, cancelación de registros sindicales en casos de extorsión, cambios en el proceso de elección de directivos sindicales, así como de otros puestos, retención de cuentas cada seis meses, se establecieron prohibiciones en los sindicatos, entre las reformas que más sobresalen.

⁵¹ Becerra, B. (2019) *En la mira, 560 mil contratos colectivos que incumplen requisitos de reforma laboral*. EL SOL DE MÉXICO. [en línea] disponible en <https://www.elsoldemexico.com.mx/mexico/politica/en-la-mira-560-mil-contratos-colectivos-que-incumplen-requisitos-de-reforma-laboral-4222137.html> (consultado el 04 de marzo 2020)

⁵² Ibid.

De acuerdo a la investigación realizada se puede notar que la ley busca seguir haciendo reformas en este apartado para que los sindicatos no puedan seguir con malas gestiones y poco a poco ir disminuyendo estas prácticas.

De acuerdo con una nota periodística mencionan, que la nueva reforma laboral bajo el principio de paridad de género, impulsará la presencia de las mujeres en los sindicatos y a su vez aumentará su actividad como líderes. En el Art. 358 se destaca que los procedimientos para la elección de directivos sindicales se ajustarán con las reglas democráticas de igualdad de género según informe de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Actualmente solo 8 de cada 100 mujeres son dirigentes en todo el país, solo en 25 estados hay participación de mujeres líderes de sindicatos donde destaca la Ciudad de México con 173 secretarías generales.⁵³

c) Outsourcing

El outsourcing se hizo popular en la última década debido al incremento y constante crecimiento de las empresas, las cuales conforme van creciendo van desarrollando diversas especificaciones en el área de recursos humanos.

⁵³México: mujeres encabezan sólo 8% de los sindicatos en el país. (2019, 9 de julio). *El economista*. [en línea] disponible en <https://mba.americaeconomia.com/articulos/notas/mexico-mujeres-encabezan-solo-8-de-los-sindicatos-en-el-pais> (consultado el 02 de julio 2020)

“Se ha convertido en sinónimo de irresponsabilidad corporativa, pero la subcontratación también ofrece empleos y programas comunitarios” según Paul Klein.⁵⁴

Pero, ¿qué es el outsourcing? Es la práctica de obtener bienes y servicios de un proveedor externo puede ser ocupado en cualquier puesto de la empresa, aunque es más utilizado en puestos de operaciones diarias. Es una actividad que facilita que las empresas puedan encontrar al personal que ellos requieren con las cualidades y perfil adecuado.⁵⁵

De acuerdo con la Ley Federal del Trabajo “*El trabajo en régimen de subcontratación es aquel medio por el cual un patrón denominado contratista ejecuta obras o presta servicios con sus trabajadores bajo su dependencia, a favor de un contratante, persona física o moral, la cual fija las tareas del contratista y lo supervisa en el desarrollo o la ejecución de las obras contratadas*”⁵⁶

En pocas palabras podemos definirlo como la contratación de personal a través de una tercera persona que funge como intermediario entre empresa contratante y empleado.

⁵⁴ Klein, P. *Outsourcing ¿qué es?*. Labor Mexicana [en línea] disponible en <http://www.labormx.com/outsourcing-que-es.html> (consultado el 7 de marzo de 2020)

⁵⁵ Ibid.

⁵⁶ Ley Federal del Trabajo artículo 15-A (Consultado 04 de marzo de 2020)

En el outsourcing, se tiene una clasificación que va desde, deslocalización hasta de colaboración:⁵⁷

- ❖ *Deslocalización*: Se contrata los servicios de terceras personas que viven en otro país, en el cual sus salarios son muy bajos. Es la subcontratación más utilizada por grandes empresas puesto que el costo de contratación es bajo.
- ❖ *In- house*: este se realiza dentro de la organización contratante del servicio.
- ❖ *Off-site*: se realiza en las instalaciones de la empresa que está prestando el servicio.
- ❖ *Co-sourcing*: es cuando el proceso es llevado tanto por empleados internos como con empleados externos, en forma de consultores, los cuales suelen ser personas especializadas en alguna parte del proceso, con el fin de compartir algún riesgo.
- ❖ *Colaborativo*: se usa la capacidad de aquellas operaciones donde se producen productos o servicios
- ❖ *Out-tasking*: está enfocada en tareas específicas, son contratos pequeños y las funciones son menores.

⁵⁷ (s.f.). *Tipos de outsourcing*. One bussiness gruop [en línea] disponible en <https://onebg.com.uy/tipos-de-outsourcing/> (Consultado 07 de marzo de 2020)

Los puestos que más suelen acudir al outsourcing son: área de recursos humanos, áreas que son independientes y que sus procesos no intervienen en gran parte al principal objetivo de la empresa, servicios especializados, servicios de apoyo, áreas que están relacionadas a la tecnología, y áreas producción y mano de obra.⁵⁸

Las empresas subcontratan puesto que les produce una reducción en los costos y aumenta sus márgenes de ganancias: entre otras razones podemos encontrar:

- Que lo hacen para obtener talentos que no están disponibles en la empresa
- Buscan liberar recursos internos
- Para mejorar el enfoque empresarial o de sus clientes
- Transformar la empresa
- Pueden acelerar proyectos

La subcontratación trae consigo desventajas que algunas pueden ser notorias y otras que se van detectando con el paso del tiempo, la principal desventaja que tiene es una negociación poco favorable para el trabajador, desde el punto de vista de la empresa podemos encontrar alguna falla en la selección del contratista, el aumento de dependencia por empleados externos y muchas ocasiones no se tiene un control directo sobre el personal subcontratado.

⁵⁸ Romero, A. (2002). *Outsourcing: Qué es y cómo se aplica*. Gestipolis. [en línea] disponible en <https://www.gestipolis.com/outsourcing-que-es-y-como-se-aplica/> (Consultado 07 de marzo 2020)

Existen organizaciones que se encargan de revisar que la subcontratación se de acuerdo con la ley, entre ellas se encuentra la Asociación Mexicana de Capital Humano (AMECH) que se encarga de garantizar que las empresas de recursos humanos brinden un servicio de calidad y que trabajen bajo las leyes laborales. Otra institución es la Confederación Mundial de Empleo (por sus siglas en inglés WEC), la cual es una confederación reconocida por la Organización Internacional del Trabajo y verifica que la AMECH realice su labor y a su vez da garantía de formalidad.

Como ejemplo se tiene que en el 2019 la Ciudad de México seis alcaldías ocuparon servicios mediante la subcontratación de empresas de limpieza, lo cual se consideró como mala decisión pues en estos momentos se busca que esa actividad sea regulada, pues su mala práctica va en contra de los derechos del trabajador.⁵⁹

El SAT también juega un papel importante, pues el outsourcing también se presta a dar malos manejos y es por eso que esta institución ha estado al pendiente de las empresas de subcontratación . En el 2015 detectaron, que 512 empresas de outsourcing ofrecieron servicios indebidos, donde obtuvieron operaciones con valor de 198 mil millones de pesos, y aproximadamente 30 mil

⁵⁹ Martínez, D. (2020). EL OUTSOURCING SE INSTALA EN 6 ALCALDÍAS DE LA CDMX. Reporte Indigo. [en línea] disponible en <https://www.reporteindigo.com/reportes/el-outsourcing-se-instala-en-6-alcaldias-de-la-cdmx-servicios-limpieza-trabajadores/> (consultado el 25 de junio de 2020)

clientes. Estas empresas evadieron alrededor de 80 mil millones de pesos en impuestos⁶⁰

Como ya fue mencionado la subcontratación debe ser regulada por las instituciones correspondientes para evitar malos manejos e incumplimientos en los derechos de cada trabajador. Dentro de esto el SAT también encontró ocho mil empresas de facturación falsa en donde más de 500 empresas utilizaron de manera ilegal el outsourcing, con el objetivo de evitar costos laborales lo cual al mismo tiempo evita que el trabajador genere antigüedad lo que provoca que no reciba prestaciones de ley como reparto de utilidades, seguro social, etc. Esto se puede agravar si se comprueba que se realizaron compras de comprobantes con operaciones simuladas lo cual a partir de este año se considera como un delito que puede afectar a la seguridad nacional. ⁶¹

d) Desregulación Laboral

Un concepto que se encuentra altamente relacionado con desregulación laboral es “flexibilización”. Este consiste en la necesidad que hay de conceder reglas

⁶⁰ A. Arzate. (2015). *¿Es legal el outsourcing de Nómina en México?*. Grupo ips. [en línea] disponible en <https://www.ips.com.mx/blog/es-legal-el-outsourcing-de-nomina-en-mexico> (consultado 25 de junio de 2020)

⁶¹ Gascón, V. (2020). *Ubican a empresas de facturación falsa*. El Norte. [en línea] disponible en https://www.elnorte.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.elnorte.com/ubican-a-empresas-de-facturacion-falsa/ar1883280?referer=--7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-- (Consultado 29 de junio de 2020)

en el sector obrero, desprendiéndose de cualquier rigidez que pueda existir relacionada con prácticas tradicionales.⁶²

Ahora, desregulación es entonces el proceso de reducir las normas que se encargan de controlar alguna actividad económica con el objetivo de que el mercado sea quien establezca un equilibrio entre la oferta y demanda.⁶³ Con lo antes mencionado se puede entender entonces que es mejor mantener cierto grado de flexibilidad es decir, tener beneficios controlando su alcance y adaptando las necesidades que tenga cada una de las organizaciones.

Lo anteriormente mencionado da como resultado que el mercado laboral sufra un desequilibrio importante en varios de sus componentes, el cambio de concepción del empleo y el intento por cambios que mejoren las condiciones han propiciado todo lo contrario.

Las reformas que se han aplicado a la Ley Federal del Trabajo no significan que sirvan para defender los intereses de los trabajadores, debido al crecimiento desmesurado de la globalización, y de acuerdo con lo anterior, las empresas o patrones optan por un nuevo modelo donde rechazan la estabilidad del empleo, así como la seguridad social y los no contratos colectivos. Son millones las personas en el mundo que se encuentran desempleadas, lo que los lleva a aceptar trabajos en condiciones precarias y que a pesar de que las condiciones no son

⁶² Pasco ,M. (1998). *Flexibilización y Desregulación*. Pontificia Universidad Católica de Perú. [en línea] disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109552.pdf> (Consultado 27 de junio de 2020)

⁶³ Roldán, P. (2020). *Desregulación*. Economipedia. [en línea] disponible en <https://economipedia.com/definiciones/desregulacion.html> (Consultado 04 de marzo de 2020)

las mejores para ellos, aceptan el empleo; es necesario que se reformulen aspectos que están fallando en el sistema y sobre todo en las leyes laborales, no permitir que los derechos de los trabajadores sean violados de una forma tan descarada, por decirlo así, y que organizaciones como la OIT pongan más énfasis en las reformas a las leyes de los países, para que de este modo los trabajadores logren o al menos estén cerca de un equilibrio profesional y personal, como se presume que se busca en este nuevo modelo. Aspectos como la flexibilización sean aplicados como debe ser y que los sindicatos no tengan ventajas sobre los no sindicalizados. Que se preste mayor atención a aspectos como seguridad social y prestaciones en general, y que los políticos se preocupen mas no solo en las empresas capitalistas, sino que pongan más esmero en cuestiones como el salario mínimo, como sabemos en México el salario mínimo sigue siendo muy bajo y no alcanza ni para la canasta básica, otro problema muy frecuente en México es la explotación, la mayoría de los empleados trabajan más horas de las que dicen sus contratos y no se les son pagadas.

Las exclusiones de sectores de la población se ven más afectados ante tales cambios y más allá de lograr un avance se siguen presentando obstáculos para ciertos segmentos de personas, entre los más afectados por las reformas y reglas de las empresas podemos encontrar: mujeres, jóvenes, y personas de la tercera edad.

2. Situación laboral de la mujer

La posición de la mujer en el campo laboral a lo largo de los años ha venido creciendo, generando un cambio muy significativo en comparación a años posteriores, pues nuestro país para el año 2019 alcanzó una participación laboral cerca de 60%, de mujeres que ya se desempeña en el mercado laboral o se encuentran en busca de trabajo, aunque aún no nos deshacemos del todo de la desigualdad de género que persiste en distintos países y especialmente en México. Entre algunas de las situaciones que enfrentan las mujeres que se encuentran prestando sus servicios a varias empresas y organizaciones, son: su larga jornada laboral que llega a rebasar las 8 horas diarias, desigualdad en las remuneraciones, menos oportunidades laborales, acoso laboral y la maternidad, siendo estos factores los que resultan germinados por los estereotipos, valores y roles que la sociedad ha venido arrastrando desde épocas remotas y la falta de participación del gobierno de generar políticas públicas que logren beneficiar equitativamente a ambos sexos, generando empleos de calidad y cantidad.

Se puede lograr impulsar un cambio a través de la entrada de gran cantidad de servicios del cuidado infantil, educación preescolar, escuelas de horario extendido y la atención a adultos mayores para evitar que las obligaciones que tienen algunas mujeres en los hogares no recaiga particularmente en ellas y se pueda lograr minimizar el tiempo que ellas dedican a la atención y puedan desarrollarse en el campo laboral.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) a demostrado que la implementación de políticas públicas que reduzcan el tiempo de que las mujeres

se dediquen a la atención puede generar un incremento del PIB en México de casi 6%.⁶⁴

Es importante resaltar como lo menciona El instituto Nacional de las Mujeres, que para lograr generar igualdad de oportunidades y condiciones para hombres y mujeres se debe crear una cultura de equidad y justicia social que logre distinguir el valor del trabajo productivo y reproductivo femenino para el adelanto económico en México.⁶⁵

Así como también es importante formar una perspectiva de género distinta, a la que ha arraigado fuertemente por nuestras generaciones pasadas, los profesionales que se encargan del factor humano deben ser los principales en cambiar esta idea, y fomentar la participación de las mujeres en todos los ámbitos para que esta se pueda desarrollar tanto en lo profesional y en la familia. De modo que, si se permiten condiciones equitativas entre hombres y mujeres se puede aspirar a una mejor calidad de vida. Y de acuerdo a lo anteriormente mencionado, La Organización de las Naciones Unidas, 2017 (Citado en Forbes México, 2019) expresó que el PIB mundial podría aumentar en un 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025.⁶⁶

⁶⁴ Bermúdez, T. (2019). *La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible*. El economista. [en línea] disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html> (Consultado 19-06-2020)

⁶⁵ Instituto Nacional de las Mujeres (2013). *Las Mujeres y el Trabajo II*. p-3. [en línea] disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf (Consultado 19-06-2020)

⁶⁶ Doig, K. (2019). En México menor participación laboral femenina. *Forbes México*. [en línea] disponible en <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/> (Consultado 19-06-2020)

Por ello es necesario que se conozcan algunas de las trabas que limitan el desarrollo profesional de las mujeres, su poca participación y falta de toma de decisión, así como analizar la cantidad de condiciones precarias que caracteriza el trabajo precario, de muchas mujeres que se encuentran dentro de las personas económicamente activas.

A lo largo de este capítulo se presentan datos importantes sobre hombres y mujeres en cuanto a sectores en los que ellas más se desarrollan, brechas salariales, niveles de educación, aspectos culturales, entre otros.

2.1 Sectores en los que se desempeña la mujer

En México la desigualdad laboral entre ambos sexos es muy notoria, la participación laboral femenina es muy escasa, el hombre es el que siempre lleva la delantera, no solo en abarcar gran parte de la población que contribuye a la economía del país, sino que también el género femenino enfrenta más barreras en condiciones laborales, siendo ellos quienes cuentan con mejor calidad laboral, mejores puestos y salarios. Esto es ocasionado por los estereotipos que la sociedad ha creado o los valores que se han inculcado desde tiempos remotos, en donde la mujer únicamente debe dedicarse y permanecer en el hogar, ello ha estado presente de generación en generación, no en todas las ocasiones es así, pero si lo es, en la mayoría de las mujeres mexicanas, muchas de ellas se dedican a trabajar, estudiar y a realizar quehaceres domésticos en comparación con la creciente participación que tienen los varones únicamente de desempeñar sus tareas en actividades laborales. De acuerdo a un Informe sobre Desarrollo

Humano del año 2012 (citado en ONU Mujeres, 2015)⁶⁷ dio a conocer que las mujeres dedican entre 1 y 3 horas más al día en actividades relacionadas con lo doméstico y de 1 a 4 horas diarias menos en actividades de mercado a diferencia de los varones, en contraparte ellos solo invierten cerca de 8 horas diarias al trabajo, lo que da a entender que hay una gran brecha entre la masculinidad con un trabajo productivo, remunerado y con una fuerza de por medio, a la feminidad que es un trabajo reproductivo, no remunerado y que con lleva más a los cuidados.

Además de que el gobierno no establece políticas que regulen o puedan disminuir satisfactoriamente este problema, únicamente ignoran la realidad de lo que se vive, actualmente se sigue viendo el trabajo de ellas muy precario y con bajos niveles salariales.

Con los datos arrojadas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) para el año 2008⁶⁸, se logran percibir algunos sectores en los que se ubica a la mujer en el campo laboral. De todo el personal activo en el sector privado y paraestatal, específicamente en los sectores de servicios, comercio y de manufacturas durante 2008, laboraban 86 de cada 100 hombres y 97 de cada 100 mujeres, lo que se concluyó que hasta ese año la participación de la mujer

⁶⁷ Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. [en línea]. Disponible en https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#_ednref13 (Consultado 07 de marzo de 2020)

⁶⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Censos Económicos (Coord) (2009). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*.p-1 [en línea]. Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_hombres_mujeres.pdf (Consultado 24 de junio de 2020)

fue mejor, siendo de 43 puntos porcentuales, a comparación del año de 1993 posicionándose en 37.8 puntos porcentuales (Véase cuadro 1 y gráfica 1).

También en el mismo año, 2008, se ve que en algunos subsectores predomina la participación por parte del género femenino, por encima de los cincuenta puntos porcentuales, principalmente en lo relacionado con la salud. Como lo es en Residencias de asistencia social y para el cuidado de la salud con 69.9 puntos porcentuales, en los Hospitales con 66.6 puntos porcentuales, Comercio al por menor de productos textiles, bisutería, accesorios de vestir y calzado con 65.3 puntos porcentuales y finalmente el subsector de Servicios personales con 64.4 puntos porcentuales. Dichos porcentajes al ser comparados en los mismos subsectores, la participación del hombre oscilaba entre 30 y 36 puntos porcentuales (Véase gráfica 2).⁶⁹

En fechas más actuales, para el año 2012 el INEGI dio a conocer, como se ha venido puntualizando, que las mujeres ocupan el 78 por ciento en sectores de salud y educación (citado de Estadísticas sobre mujeres y empresarias de México, 2013)⁷⁰. Además de que las mujeres tienen mayor participación en estos sectores laborales, se debe resaltar que, en el año 2013, el Instituto anunció que la mayoría de ellas a comparación de las que son empleadas por un tercero y recibir una retribución por su esfuerzo, están las que trabajan por cuenta propia en donde se destaca que colaboran al comercio por medio de internet o de ventas

⁶⁹ Ídem, p. 1

⁷⁰ Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013). *Estadísticas sobre Mujeres y empresarias en México*. pág. 3 [en línea]. Recuperado de https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf (Consultado 07 de marzo de 2020)

por catálogo, ocupando un 23.5%, mientras que el 2.5% son empleadas y con un 9.2% se encuentran las que no reciben remuneración alguna por su trabajo, en donde se engloban los cuidados y las tareas del hogar. Dos de cada tres mujeres ocupadas son subordinadas y remuneradas, y el 44.7% de estas mismas trabajadoras no cuentan con servicios de salud, más de la tercera parte con 35.2% no cuenta con prestaciones y 44.1% labora sin tener un contrato escrito.⁷¹

La información disponible en *Mujeres y Hombres en México 2018*, respecto a los trabajos no remunerados en 2014 el INEGI registró que el 99.7% de las mujeres realizan un trabajo no remunerado en los hogares, seguido de la participación del trabajo doméstico no remunerado para el propio hogar que integra la preparación y servicio de alimentos; limpieza de la vivienda; limpieza y cuidado de ropa y calzado; compras; pagos y trámites; gestión y administración; y mantenimiento, instalación y reparaciones menores de la vivienda, principalmente situando a las mujeres con un 94.4%. Además de resultar significativo el número de la población femenina que ayuda con el cuidado de integrantes del hogar con una participación del 62.9% de ellas. En todos los trabajos no remunerados son las mujeres quienes invierten más tiempo en estas actividades que los varones.⁷² (Véase Gráfica 3).

Con lo expuesto en *Mujeres y Hombres en México 2018*, para el segundo trimestre del año 2018, con base en los resultados de la Encuesta Nacional de

⁷¹ *ibídem.* p-4

⁷² Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018) *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea]. p-159-. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf (Consultado 07 de marzo 2020)

Ocupación y Empleo (ENOE) los porcentajes respecto a la población ocupada de cada sexo según el sector de actividad económica las mujeres como en años posteriores continúan desenvolviéndose en el sector comercial con un 25%, pero para ese año son más las que se encuentran ubicadas en el sector de servicios, con poco más del doble que el comercial, con un 53.7%.⁷³ (Véase gráfica 4).

Con estos datos importantes nos damos cuenta de que las mujeres se encuentran en una creciente desventaja que nos hace comprender que la situación acontecida en los últimos años no ha cambiado y sigue siendo lo mismo hoy en la actualidad, a pesar de haber tenido un gran cambio en cuanto al establecimiento de los derechos, específicamente lo relacionado con la paridad de oportunidades entre ambos sexos, nos seguimos declinando más hacia los hombres en relación con las mujeres. Comprendemos que el sistema en el que operamos sigue dividiendo y distinguiendo a un género más que al otro, al momento de ofrecer oportunidades laborales. Finalmente, la ONU Mujeres⁷⁴ describió que las posibilidades de que el género femenino se desarrolle en el sector informal es más alto en comparación con los hombres, por ejemplo, es en las zonas rurales donde ellas por medio de la actividad agrícola obtienen su sustento en la mayoría de los casos de manera informal y sin remuneración alguna.

⁷³ *Ibíd.* p. 126

⁷⁴ Organización de las Naciones Unidas Mujeres. *Op. cit.*

Fuera de la poca participación que tienen las mujeres en el mercado laboral, es importante resaltar que hoy en día en la minoría de puestos con cargos de liderazgo ocupados por mujeres las compañías son beneficiadas significativamente ya que se aumenta la eficiencia organizacional. Se estima que las compañías con funciones ejecutivas dirigidas por tres o más mujeres registran un desempeño más alto en todos los aspectos de eficiencia organizacional.

2.2 Aspectos Culturales: patriarcado

En los últimos 10 años se ha visto un pequeño cambio trascendental en cuanto a la participación de la mujer en distintos ámbitos, conforme a las cifras que se han dado a conocer. Pero ahora pasaremos a cuestiones culturales, en donde la situación de equidad de género se encuentra un tanto desequilibrada, por otra parte, la idea que se ha venido arrastrando y defendiendo, de que el hombre es mejor líder que las mujeres, así como la supremacía del varón o lo que conocemos como Patriarcado, una organización histórica de gran antigüedad que llega hasta nuestros días.

El Patriarcado etimológicamente significa “Gobierno de los padres”, en términos generales, el patriarcado hace referencia a que, en la familia, el varón es el que tiene el mando, es él quien la dirige y es propietario del patrimonio del que forman parte los que este tenga a su mando, se genera una desigualdad entre el hombre y la mujer.

Una definición para este término de Fundación Juan Vives Suriá (2010, p-55)⁷⁵ dice que:

El patriarcado es un orden social genérico de poder, basado en un modo de dominación donde el paradigma es el hombre. Este orden asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación de las mujeres.

Esta situación cultural ha estado muy presente, se cree que aproximadamente desde los años 60's, en donde nuestros abuelos y bisabuelos podían ver en sus televisores como ilustraban las tareas de ella y el hombre, inclusive son nuestras generaciones pasadas quienes nos cuentan el tipo de educación que ofrecían y vivían en esos años, la mujer atendiendo al esposo e hijos, dándoles de comer, lavando, realizando todas las tareas del hogar, mientras el hombre se prepara para salir a trabajar, eso es una clara manera de mostrar el escenario de cómo están establecidos los papeles de ambos sexos.

El hombre a trabajar y la mujer al cuidado y crianza de los hijos y realizar quehaceres domésticos. Pero, actualmente esto se a ido borrando y dejando un poco de lado en varias familias, ya no es del todo una realidad, con cifras que dio a conocer la Encuesta Nacional del Empleo en 1981 (citado por Gina Zabudovsky, 2015), la convicción de que ellas solo se podían realizar era por medio de la maternidad, estaba presente en poco más de la mitad de las familias,

⁷⁵ Fundación Juan Vives Suriá. (2010). *Lentes de género : lecturas para desarmar el patriarcado*. p-55. [en línea] disponible en "http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf" (Consultado 19 de junio 2020)

exactamente en el 54% de los casos. Mientras que para 2005 esta idea ha ido cambiando, dejando de estar tan posicionada, disminuyendo en cerca de 20 puntos porcentuales, lo que corresponde a sólo el 36% de los casos y sigue decreciendo (Véase cuadro 2).⁷⁶

Hoy en día son más los millones de mujeres que están dejando de lado esta ideología y salen al mercado laboral en busca de un empleo para sacar adelante a sus familias y ellas poder desenvolverse profesionalmente, siendo parte de la economía del país. Pese a que a lo largo de los últimos treinta años se ha tenido una transformación considerada de las mujeres que ingresan al campo laboral, aunque sigue siendo disímil, los hombres aun llevan la delantera. En México el crecimiento de las familias que se encuentran a cargo de solo uno de los padres, en este caso la autoridad está en manos de la madre con cifras del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en los años del 2000 al 2005, familias que eran sostenidas económicamente por una mujer aumentaron de 4.6 a 5.6 millones, lo que es igual a 23 por ciento del total (citado por Zabudovsky Gina, 2007)⁷⁷.

La influencia que tiene el sistema patriarcal en las organizaciones de México es muy relevante ya que la mujer si se encuentra con varios obstáculos para participar plenamente en el mercado laboral, como primer lugar encontramos los tradicionales roles de género, en el que la mujer invierte 4 horas más que los

⁷⁶Zabudovsky, G. Polít.cult. (2007). *“Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder”*. n.28, pp.09-41. [en línea] disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002#c1 (Consultado 07 de marzo de 2020)

⁷⁷ Íbidem. Zabudovsky, Gina. (Consultado 07 de marzo 2020)

varones a este tipo de trabajo no remunerado, este se ha ido formando como uno de los ejes principales de trabajo. Las barreras discriminatorias en algunos empleos están estrechamente ligadas por no querer asignar a las mujeres en puestos gerenciales o directivos, únicamente por qué estos puestos ocupan de más tiempo, esfuerzo, carga y consideran que ellas no son capaces de sobrellevarlo por la obligación que este implica y por el tiempo que también les absorbe su vida familiar. Al mismo tiempo, consideran que lo más rentable es la agresividad y el talento para envolver, dos características típicas en los hombres mientras que las mujeres son consideradas más sutiles, lo que ocasiona que las mujeres se sientan desanimadas y las vuelve partícipes de esta creencia, generando el desequilibrio en la participación de las tareas domésticas. La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) para el año 2011 mencionó que únicamente el 8.2% de los hombres trabaja bajo la modalidad de medio tiempo mientras que las mujeres se encuentran tres veces arriba de esta cifra, en un 24.5%. Otro dato sobresaliente en 2012 la Secretaria de Hacienda y Crédito Público (SHCP) destacó que de cada cinco pequeñas y medianas empresas que se abren tres están lideradas por mujeres.⁷⁸

De igual forma, aparte de esos factores socioculturales que se mencionaron anteriormente en las organizaciones existen algunos patrones generales que establecen en torno a las expectativas del éxito de hombres y mujeres, en un entorno tradicional, que han intervenido para que solo se consideran modelos de lo masculino. Es por ello que desmoralizan a las mujeres y consciente o inconscientemente consideran que esos puestos no pueden ser una elección para

⁷⁸ Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. Op. cit. p-2-3 (Consultado 07 de marzo 2020)

ellas, por lo que se inclinan por un puesto más femenino generando que sus aspiraciones se hagan más pequeñas y tengan que adaptarse a funciones que a menudo se encuentran posicionados en la parte inferior del organigrama de jerarquías.

Esto es parte de lo que llamamos Cultura Organizacional, en la cual recae la ruptura entre lo masculino y femenino, así como cada persona tiene una cultura, las organizaciones se caracterizan por tener culturas corporativas específicas. Tal y como el autor lo afirma, este término se define como: “La cultura organizacional incluye normas informales y no escritas que orientan el comportamiento diario de los individuos y dirigen sus acciones hacia los objetivos de la organización (Citado en Idalberto Chiavenato, 2009, p.124)”⁷⁹

Entonces al ser la Cultura Organizacional la que moldea la conducta de los individuos y diferencia a cada organización por las normas, políticas, valores y objetivos que establece para sus integrantes, la forma en que se coordinan forman un conjunto de reglas, conocimientos e intereses que guían las conductas diarias. Lo que genera que en muchas organizaciones haya una cultura organizacional muy masculinizada, dado a que son ellos quienes están al mando y ven a las mujeres como ajenas a tener el derecho de dirigir, operar o mandar en ámbitos de liderazgo económico, político, social y cultural. Con ello se afirma lo que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Citado en Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México) dio a conocer en 2012,

⁷⁹ Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica de las organizaciones*. 2a Ed. México:McGraw-Hill. p- 124. [en línea]. disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_organizacional._La_dina_mica_e_n_las_organizaciones..pdf (Consultado 07 de marzo 2020)

que las mujeres ocupan menos de un tercio de los puestos gerenciales y tienen una participación de 1 mujer por cada 10 hombres en los puestos directivos.⁸⁰

Otro punto relevante que se suscita es la parte de políticas que algunos trabajos no incorporan por ocasionarles un gasto extra, el de ofrecer servicios adicionales a las mujeres que son madres de familia para el cuidado infantil y al igual de prácticas laborales flexibles que les permitan seguir desarrollándose profesionalmente y atender a su familia.

El acceso a guardería o a cuidados maternos es una necesidad importante para las mujeres que trabajan, sin embargo, de acuerdo con las cifras de la ENOE al primer trimestre de 2018, el 77.4% de las mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas no disponen del servicio de guardería o cuidados maternos y únicamente el 22.6% tienen acceso a él. Así, sólo el 6.5 % de las trabajadoras subordinadas y remuneradas son mujeres sin hijos que sí cuentan con dichas prestaciones laborales, porcentaje que es de 11.3% cuando se trata de mujeres en esta condición laboral que tienen de uno a dos hijas(os), y de 4.7% para las que tienen de 3 a 5 hijas(os). En contrapartida, 3 de cada 10 trabajadoras tienen de uno a dos hijas(os) y carecen de acceso a guardería o cuidados maternos (Véase gráfica 5).

2.3 Tabuladores salariales de hombres y mujeres

Como se ha ido mostrando en numerosos informes y asociaciones han expuesto los escenarios en desventaja por las que se encuentra el género femenino en distintos ámbitos. Y se puede reconocer que en el que más tiene desventaja es

⁸⁰ Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. *Ídem*. p-3

en el mercado laboral, por lo que su participación en la economía prosigue situándose por debajo que la de los varones. La OIT (Citado en Inmujeres, 2016) para el año 2016 probó que la tasa de participación registrada de ellas era de 43.4% y para ellos de 77.6%.⁸¹

Ellas al pertenecer a la mayoría de las que se ocupan en empleos flexibles y precarios, y en la mayoría de los casos en empleos informales lo que conlleva a una escasa protección social. Esto es lo que implica que los hombres se sigan posicionando por arriba de las mujeres. En el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015 se mencionan otros factores que tratan de explicar la diferencia salarial entre mujeres y hombres, entre ellos: la desvalorización del trabajo de las mujeres, las características del puesto de trabajo, la segregación ocupacional, así como la estructura salarial general de cada país.⁸²

Para dar a conocer y analizar eficientemente el resultado de los datos, el INEGI en su Catálogo Nacional de Indicadores utiliza la mediana de ingreso, como una medida de tendencia central que elimina el efecto de valores extremos. Se refiere al valor de ingreso recibido por el 50% de la población inmersa en el campo laboral por cada hora trabajada. Así que, al analizar la cantidad monetaria entre ambos sexos, se observó que en un periodo de 13 años que va del 2005 al 2018 la brecha que separa la mediana de los ingresos mensuales reales de hombres a mujeres mantenido pocas variaciones, en los años que se percibe una reducción en la brecha fue en 2014 con 833 pesos, ya que la

⁸¹ Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). *Brecha Salarial de género en México. p-1* [en línea]. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf (Consultado 02de marzo de 2020)

⁸² ídem p-1

mediana salarial de ellas estaba en 3,333 y la de ellos en 4,166 aumentando en el siguiente año a 1,092 pesos, hasta llegar a 2017 con 1,116 pesos, la mediana salarial de los hombres era de 4,463 y la de las mujeres de 3,347 . Para el 2018 disminuyó y se mantuvo en 889 pesos ubicando a hombres y mujeres en 4,446 y 3,557 pesos (Véase gráfica 6)⁸³

Ahora, según al grupo de ocupación los ingresos promedio por hora trabajada a la que pertenecen hombres y mujeres se puede percibir que de entre funcionarios, profesionistas, oficinistas, trabajadores de servicios, industriales, de actividades agrícolas y los comerciantes, el mayor ingreso promedio se lo llevan los funcionarios y directivos de los sectores públicos, privados y sociales obteniendo 104.6 pesos hombres y 89.4 las mujeres, una diferencia de 15.2 pesos. Entre profesionistas técnicos una diferencia de 4.6 pesos entre ambos sexos, trabajadores del arte varía en 4.5 pesos entre ambos sexos y comerciantes 4.5 pesos. En cambio, en los únicos grupos de ocupación donde se muestra una diferencia en el ingreso promedio, las mujeres están por encima de los varones es en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca con solo 1.7 pesos de diferencia. Y de acuerdo a la posición que ocupan en el trabajo, la mediana del ingreso por hora trabajada es mayor en empleadores 40.4% hombres y 36.2% mujeres (Véase gráfica 7 y 8).⁸⁴

Para los trabajadores que cuenta con todas sus prestaciones, para los trabajadores permanentes, eventuales, domésticos, al servicio de los gobiernos

⁸³ Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. *Op. cit.* p-128

⁸⁴ *ibidem* p-130

estatales y municipales, con estadísticas del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el salario diario para los trabajadores asegurados por esta institución de salud a lo largo de los años del 2000 al 2017 es de menor incremento para las mujeres y así lo es año con año, en 2000 sólo había una diferencia de 28.59, para 2017 aumentó en poco más de 15 pesos, con una desigualdad de 43.75 pesos (Véase cuadro 3)⁸⁵.

Los tabuladores salariales entre ambos sexos permiten identificar la discriminación salarial que pueda suscitarse entre hombres y mujeres, y se identificó que quienes están perjudicadas son ellas. Con cálculos del INEGI y la ENOE se creó un índice de discriminación salarial de la población ocupada por sector de actividad económica de 2010 a 2018, el valor representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la igualdad salarial, si el índice resulta negativo (-) el salario de las mujeres debe incrementarse; cuando es igual a cero (0) hay una igualdad de salarios y cuando es positivo el salario de ellos debe aumentar. Con base en los datos del índice de nuevo se concluye que las mujeres reciben un menor salario para todos los años en comparación con los hombres ven las diferentes actividades económicas en que se encuentran inmersas. En unos años este desciende, pero en cantidades casi nulas y para años posteriores vuelve a incrementarse, como se muestra en el 2013 cuando el índice después de tres años disminuyó a -3.1, incrementando para el siguiente año a -6.5. En 2018 se posicionó en -5.4 por ciento, para ese mismo año los de la industria manufacturera se necesitaba de 15.3% para la igualdad salarial y para los del

⁸⁵ íbidem p-136

sector comercial un 18.7%. Únicamente en el sector de la industria extractiva y electricidad para alcanzar igualdad con las mujeres debe aumentar su salario en 8.9% (Véase cuadro 4).⁸⁶

2.4 Niveles de educación femenina

La educación es un elemento muy significativo que trae consigo mejores oportunidades y en ocasiones mejora las condiciones de vida en que nos encontramos, generando una satisfacción personal y un progreso social. Por lo que el nivel de educación tiene efectos directos para poder ocupar un empleo que ofrezca buenas condiciones de trabajo y sea bien remunerado.

Las diferencias entre hombres y mujeres, en este rubro de la educación, se ha comprobado que ha disminuido, a pesar de que en zonas rurales y excluidas las mujeres se han restringido en cuanto a oportunidades.

En la segunda mitad del siglo XX, como ya mencionamos con anterioridad, pudimos percibir una modificación social en cuanto al pequeño incremento, pero significativo, del número de mujeres que se integraron al mercado laboral en comparación con años posteriores, además del aumento de mujeres que ingresaron a carreras universitarias. Como lo dio a conocer la OCDE en 2011 (Citado de Estadísticas sobre mujeres y empresarias en México, 2013) el número de mujeres que lograron graduarse de carreras universitarias fue mayor en contraste a la cantidad de hombres, con una tasa de graduación de 21% para

⁸⁶ íbidem p-137

mujeres y 18% para hombres. En el mismo año la Secretaría del Trabajo indicó que más de una tercera parte de las mujeres mexicanas no estudian ni trabajan comparado con uno de cada diez hombres.⁸⁷

Respecto a la evolución que hay en el periodo del año 2000 al 2017 en la tasa de alfabetización del sexo femenino y masculino de los 15 a 24 años, exactamente, ha mostrado un crecimiento. La tasa de alfabetización de las mujeres para el año 2000 fue de 96.5% aumentó en 2.7 puntos porcentuales, posicionándose en el 2017 en 99.2%, con respecto a los hombres fue de 96.9% para el primer año y para el último 99.1% elevándose en 2.2% en los 17 años (Véase gráfica 9).⁸⁸

Para el año 2009 y 2008 se pudo notar un decremento en la alfabetización de ambos géneros. Se concluye que al analizar estos períodos las mujeres en relación con los hombres los sobrepasa en este rubro de alfabetización en promedio con un .1 puntos porcentuales.

Con los datos dados a conocer por la Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) para el año 2017, en grupos de personas de 3 a 30 años de edad, el porcentaje de hombres y mujeres que asisten a la escuela es de 57.6% para ellas y 58.9% para ellos. De esos grupos destacamos datos significativos en donde las personas en el grupo de edad de 15 a 19 que cursan la educación básica lo hacen

⁸⁷ Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. Op. cit p-2

⁸⁸ Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. Op. cit p-92

solo 6 de cada 10 personas y en edades de 20 a 30 solo dos o menos de dos de cada 10 sin mostrarse discrepancias para ambos sexos (Véase cuadro 5).

Las causas de inasistencias para el grupo de 15 a 19, las personas que se encuentran dentro de este rango de edad que deben estudiar la educación media superior, no lo hacen porque no les gusto estudiar o no quisieron y por qué ellos consideraron que estaba concluida su meta educativa. El porcentaje de hombres que manifiesta esto son 5 de cada 10, mientras que para las mujeres que lo manifiestan son 2 de cada 10. Gran porcentaje de mujeres que decide no seguir estudiando por razones como embarazos o porque decidieron casarse afectan negativamente la asistencia escolar, dentro del grupo en donde se encuentran las féminas de 15 a 19 años de edad, se obtiene que un 10.5% de los casos de abandono es por embarazo o maternidad y el 12.2% por casamiento o unión, son las principales razones por las que decidieron interrumpir su carrera profesional para atender esas actividades . Por otro lado, el abandono escolar para los hombres y mujeres en edad de 20 a 30 años se debe a falta de dinero para continuar con los estudios o de empleo, mujeres en 32.5% de los casos y hombres 42.3%. Y como lo es en el caso de los de 15 a 19 también es por razones de que lograron su meta educativa o simplemente no les gusto, las mujeres 34.9% y hombres 42.3%. (Véase cuadro 5)⁸⁹.

En cuanto a las personas que no concluyeron su educación básica en 2017 varía de acuerdo al tipo de localidad ya sea esta urbana con más de 2500 habitantes o rural con hasta 2500 habitantes, en la primera el porcentaje de mujeres es de 24.9% mayor al del hombre con 26.5%, en el segundo tipo de localidad alcanza

⁸⁹ íbidem p-96

el 51.9 % en mujeres, y hombres en 53%. Pasando los 30 años de edad el número de personas que tiene rezago educativo va en aumento en las localidades rurales en comparación con las urbanas.

En ambas localidades, urbana y rural, el número de mujeres en edad que está entre los 15 y 39 años, tienen un rezago educativo menor al de los hombres, y es considerable mencionar que inclusive las mujeres terminan la universidad con mejores calificaciones que los hombres, pero antes de que cumplan los 30 años ellos estarán ganando 10% más que ellas (Véase cuadro 6).⁹⁰

De acuerdo al Sistema Educativo Nacional (SEN) en el ciclo escolar 2016-2017 poco menos de la mitad son hombres y poco más de la mitad son mujeres. Para tres ciclos escolares que van de 2014-2015, 2015-2016, y 2016-2017, en educación básica y superior el hombre tiene enorme intervención, pero en el caso del nivel medio superior son las mujeres las que están por encima de ellos.

Las diferencias que se perciben en el último ciclo escolar 2016-2017 en educación básica los hombres están por delante de ellas con 2.2 puntos porcentuales, en el nivel medio superior ellas los rebasan con tan solo .2 puntos porcentuales y en el nivel superior ellos de nuevo llevan la delantera con .2 puntos porcentuales. Por otro lado, la desigualdad relevante que se da a favor de las mujeres por nivel educativo es en capacitación para el trabajo, normal licenciatura, profesional técnico y posgrado (Véase cuadro 7)⁹¹.

⁹⁰ íbidem p-98

⁹¹ íbidem p-99

2.5. Desafíos en la vida profesional de las mujeres

a) Acoso laboral

La Organización Internacional del Trabajo define el acoso laboral como la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, una persona o un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.⁹²

Este tipo de agresión no solo repercute en la productividad del centro de trabajo, también afecta el clima laboral, provoca absentismo y baja moral. Al mismo tiempo existen consecuencias para la víctima y es posible que sea la parte más importante de todo este tema pues le provoca problemas psicológicos como ansiedad, depresión, estrés, cierta desmotivación laboral, y daños en la reputación de la misma.

Se considera como una forma de violencia silenciosa en donde las más afectadas son las mujeres pues según datos del Colegio Jurista 1.4 millones en todo el país se ven afectadas. Según datos del INEGI, en el país, el 79.1% de los casos de violencia laboral contra la mujer sucede en los centros de trabajo, y ésta suele ser emocional (48.45%) o sexual (47.9%).

Este tipo de acoso se ha convertido en los últimos diez años en uno de los riesgos ocupacionales más graves, es un grave problema en la sociedad del siglo XXI.

⁹² Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Definición de acoso laboral*. OIT [en línea] disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf (Consultado 11 de marzo 2020)

Según Luis María Alcalde Luján, Secretaria del Trabajo y Previsión Social, en México el 26.6% de las mujeres que trabajan o trabajaron, han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral.⁹³ Y es aquí donde surge la problemática de no saber qué hacer pues muchas veces la trabajadora no sabe cómo reaccionar, a dónde acudir, con quien ir y dentro de esto también se encuentran el apoyo de sus compañeros de trabajo pues ellos tampoco saben de qué manera pueden ayudar así como las medidas que pueda tomar el área de recursos humanos ya que las guías con las que cuentan no son del todo claras por lo que muchas veces cada caso se archiva sin ningún tipo de solución. Dentro de esto, según datos del Instituto Nacional para las Mujeres solamente 40% decide denunciarlo por miedo y el 90% de las afectadas prefieren buscar otro empleo.

En el caso de las mujeres, este tipo de violencia puede ser empleado para provocar la renuncia de la trabajadora en diferentes situaciones como la maternidad. Es entonces donde el empleador considera a la mujer como un ser poco eficiente, desvalorizando su trabajo y es cuando comienza a hacer todo lo posible para que deje de laborar en su empresa. Esto lo logra mediante el apartamiento de tareas diarias, argumentando que su situación actual les impide desempeñar correctamente actividades de su puesto actual, esto con el objetivo

⁹³ Guadarrama, J. (2020). *En México, 26% de las mujeres sufren violencia laboral*. Excélsior. [en línea] disponible en <https://www.excelsior.com.mx/nacional/en-mexico-26-de-las-mujeres-sufren-violencia-laboral/1368353> (Consultado 09 de marzo 2020)

de aislarla consiguiendo que en cualquier momento se canse de tal maltrato y se vaya.

La principal causa de lo que sufren día a día las mujeres se relaciona de gran manera con la violencia de género, ya que como bien se sabe su situación en el mercado laboral es inferior respecto a los hombres debido a su inestabilidad y su subordinación jerárquica profesional.

Entonces se puede entender que dicho tipo de agresión es usado como instrumento de poder de género, en donde está presente el abuso de poder masculino. Todo esto se suma a un entorno laboral sexista donde también la discriminación se vuelve presente, incluyendo temas de salario, horarios, tareas a realizar, entre otros. Encuestas afirman que el 42.1% de mujeres que han sido violentadas trabajan en una fábrica o taller; el 31.3% en una empresa privada o banco; el 29.1% en una institución pública; el 17.8 en un comercio y el 17.5% en un casa ajena.⁹⁴

Los principales agresores son los compañeros, en lo que también se incluye al jefe pues dentro de la manipulación psicológica que se desarrolla, este le hace pensar a la víctima que no va a sufrir de consecuencias por el puesto laboral que ocupa, que todos los esfuerzos por ponerlo en evidencia serán en vano porque él no perderá en ningún momento su trabajo. Aquí es cuando la empleada decide si seguir en esa compañía o renunciar, muchas veces soportan dicho acoso día a día pues tienen grandes necesidades económicas.

⁹⁴ Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres. (2013). (Consultado 09 de marzo 2020)

Según diferentes autores cada organización debe tener cero tolerancia y actuar de manera inmediata si surgen situaciones de acoso y tomar medidas similares a situaciones de acoso sexual para evitar que los trabajadores sigan teniendo este tipo de conductas, dando a entender que son nocivas y así poder acabar de manera paulatina con el clima organizacional sexista que no solo afecta a los involucrados sino a todos los que trabajan en dicha empresa.

b. Discriminación

La discriminación es considerada un fenómeno social que daña la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas o grupos, a través de tratos de inferioridad, basados en criterios como la raza, el origen étnico o nacional, opiniones, entre otros aspectos.⁹⁵

Dentro de situaciones laborales se entiende como discriminación cuando se hace distinción negativa dentro de un grupo, como limitar sus derechos, negarles licencias reglamentarias y no reglamentarias, o si es el caso no cumplir con el tiempo estipulado de cada una y/o incluyendo condiciones no permitidas por la ley.

Hoy en día algunas empresas siguen pensando que dependiendo el género será la productividad por eso es que las mujeres muchas veces no son su primera opción pues el nivel de absentismo es mayor ya que se encargan del cuidado de la familia además de trabajar. Sin embargo, el comportamiento del centro de trabajo no es el mismo en cuanto a otras causas de absentismo pues no

⁹⁵ CNDH. (2012). *El derecho a la no discriminación*. CNDH [en línea] disponible en <https://www.cndh.org.mx/documento/el-derecho-la-no-discriminacion>(consultado 11 de marzo 2020)

consideran que al existir faltas por enfermedad o accidentes las mujeres son las que faltan menos y aunque eso suceda RH no duda al contratar a cada hombre que se necesita.

La discriminación se puede dar de diferentes formas; sueldos bajos en puestos de la misma categoría, dificultad para ocupar puestos de mayor nivel, realizar actividades menos calificadas, uso de lenguaje irrespetuoso, dificultades para desarrollarse en entornos donde predomina el hombre. Dentro de esto además se incluye el acoso que pueden sufrir, pues como ya fue mencionado en el subtema anterior la mayoría de las mujeres a nivel nacional ha sufrido de este tipo de violencia en el lugar de trabajo en algún momento de su vida, por lo que de manera desafortunada son temas que se complementan.

Los estereotipos son considerados como los responsables de que tal justicia sea algo cotidiano en todo el país, pues al menos en México las niñas crecen con la idea de que son menos capaces que un hombre al realizar diferentes actividades, que no pueden ocupar puestos de liderazgo. Esto poco a poco entra en la mente de cada niña pues al escuchar que ciertas cosas no fueron hechas para ellas deciden no dar su mejor esfuerzo porque saben que no serán reconocidas por completar dicha tarea.

Un claro ejemplo es al elegir carreras universitarias, las ingenierías y licenciaturas relacionadas con la física y matemáticas tiene baja presencia femenina, pues desde décadas atrás se ha dado a entender que es un campo laboral únicamente para hombres. Esto provoca que cada recién egresada recurra a estrategias de sociabilización, que reciba ayuda mediante la buena relación que debe llevar con sus jefes y esto la coloca en situaciones incómodas,

realizando cosas que no deberían hacer solo para ser consideradas en algún ascenso. Todo esto obliga a cada mujer a cambiar lo que quiere y lo que le interesa por algo que “sí sea apto para ella”, dando paso al tan conocido machismo.

Según un estudio publicado en la revista *Psychology of Women Quarterly*, la mayoría de las prácticas machistas dentro del ámbito laboral pueden englobarse en lo que se conoce como ‘micromachismos’, lo cual no quiere decir que sean menos dañinos. Dentro de este tipo de violencia entra el uso continuado de lenguaje machista, ignorar o devaluar a las mujeres en reuniones o una justificación poco válida del porqué una mujer no puede ocupar puestos de gerencia o similares.

La brecha salarial es un tema que sigue causando ruido dentro de la sociedad mexicana ya que el salario promedio de una jornada completa para mujeres es de 5,029 pesos para mujeres y 5,825 para los hombres, teniendo así una diferencia del 16%. Cada empleada ocupa hasta 42.8 horas en actividades domésticas mientras que el varón nada más 16.5 horas.⁹⁶

Dentro de lo anterior se puede incluir un estudio anual que realizó la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico en el año, el cual indica que alrededor del 50% de las mujeres que se encuentran entre los 25 y 34 años tenían estudios universitarios, mientras que solo el 38% de los hombres

⁹⁶ (2019) México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica: informe. Forbes. Recuperado de <https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/> (Consultado 26 de febrero de 2020)

cuentan con esa preparación escolar.⁹⁷ Y aquí es cuando una vez más la discriminación se hace presente en la vida de dicho porcentaje de mujeres ya que ellas ganan 34% menos que los hombres⁹⁸, dejando en claro que tener estudios suficientes para ocupar el puesto deseado no es suficiente cuando perteneces a un género que no es requerido para cumplir los objetivos de una empresa.

La baja participación de las mujeres dentro del campo laboral provoca una menor calidad de vida debido a la dependencia económica con sus padres o parejas. Esto no solo impacta de manera personal, sino también en el desarrollo económico y social. A pesar del paso de los años y avance en los derechos laborales parece poco creíble que sigan los prejuicios, que los trabajos que obtienen sean precarios en una sociedad donde el aporte de cada mujer en cuestiones de acción social es mayor en cuanto a los hombres. (Horbath y Gracia, 2013). De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y el Instituto Nacional de las Mujeres la brecha entre la participación laboral de hombres y mujeres en México es de 34 puntos porcentuales, determinando así que es un nivel muy bajo comparado con países que tienen un nivel menor de desarrollo que México.

Según la Encuesta sobre Discriminación realizada por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) el acceso a un trabajo con pago justo es uno de los derechos que menos se cumplen en el caso de las mujeres dentro de

⁹⁷ Forbes (2018). *Las mujeres estudian más pero ganan menos que los hombres*. Forbes [en línea]. disponible en <https://www.forbes.com.mx/las-mujeres-estudian-mas-pero-ganan-menos-que-los-hombres-segun-la-ocde/> (consultado el 3 de julio del 2020)

⁹⁸ Tourliere, M. (2018). *Trabajadoras con estudios universitarios ganan 34% menos que hombres en México*. OCDE. Proceso [en línea]. Disponible en <https://www.proceso.com.mx/550566/trabajadoras-con-estudios-universitarios-ganan-34-menos-que-hombres-en-mexico-ocde> (Consultado el 3 de julio del 2020)

cada centro de trabajo. En país dicha discriminación surge desde el momento en que supera todos los obstáculos que los mismos empleadores ponen y al obtener el trabajo ahora el problema será el no poderse embarazar pues el tiempo de incapacidad será mayor aunando al tiempo que también deberá tener para alimentar al recién nacido. Esto es un tema que más adelante se tratará.

Los estudios realizados referente al tema indican que una mayor participación de mujeres dentro del campo laboral ayudaría de manera favorable a la economía del país pues el PIB aumentaría un 26% o que significan alrededor de 12 billones de dólares, proyectado para el 2025.⁹⁹

La realidad que hoy se vive en México es que muchas compañías se atreven a pedir que sus trabajadoras cumplan con ciertas características físicas, pues ya no es suficiente que tengan los conocimientos necesarios para cumplir las tareas que el empleo exige. Dentro de estos puntos a cumplir se encuentran, tez blanca, soltera, sin hijos e incluso llegan a pedir pruebas de embarazo para evitar a toda costa tener que dar permisos obligatorios a mitad de contrato por maternidad.

La OCDE establece que han incrementado las estrategias para crear compromisos en cuanto a la reducción de la tasa de participación en fuerza laboral de hombres y mujeres, pues pretende que para el 2025 se logre un cambio significativo, el cual sea alrededor del 25%. Además indica que el país

⁹⁹ Naciones Unidas. (2017). *Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26%*. ONU [en línea] disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/> (consultado el 4 de julio 2020)

necesita realizar una inversión para que los programas y políticas de igualdad entre hombres y mujeres para obtener resultados favorecedores.¹⁰⁰

Es difícil pensar que a pesar de todo los esfuerzos que ha hecho la mujer para merecer un trato equitativo, el país donde labora sigue sin apoyarla al 100%. Es aquí donde siguen existiendo las tasas más bajas de participación en el campo laboral pues sólo un 47% de mexicanas son parte, a diferencia de otros países en América Latina donde lograron un 60% en Chile, Colombia y Perú.¹⁰¹.Lo anterior quiere decir que alrededor de un 60% de las mujeres solo consiguen trabajos en el sector informal, con casi nula protección y un salario muy bajo, teniendo una preparación igual o mayor que el hombre.

El papel gubernamental es un elemento clave para poder empezar a notar cualquier tipo de cambio, pues es su responsabilidad crear sistemas judiciales efectivos para evitar cualquier tipo de violencia. Inmujeres también ha trabajado arduamente para lograr una disminución en la brecha de desigualdad de género, ya se que centra en el bienestar de la sociedad en conjunto y es que con este tipo de instituciones es como las mujeres pueden sentirse protegidas, saber que no están solas y que sus decisiones tiene respaldo.¹⁰²

c) Maternidad

¹⁰⁰ OCDE (2017). *Construyendo un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. México [en línea] disponible en https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERN%20ILLO%20RESUMEN.pdf (consultado el 29 de junio del 2020)

¹⁰¹ OCDE Ibidem

¹⁰² OCDE Ibidem

El embarazo sigue siendo un problema para muchas de las empresas en el país, pues al menos el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación indicó que entre el año 2011 y 2020 recibió alrededor de 723 reportes sobre dicho tema. Esto al mismo tiempo deja en claro que una mujer próxima a ser madre es despedida cada cinco días.¹⁰³

Como el caso de Verónica, quien trabajó en un restaurante como ayudante de cocina ganando solo \$200 diarios. Entonces fue cuando tuvo que enfrentar un embarazo de alto riesgo lo que provocó varias faltas, esto indignó a su jefe y fue cuando comenzó a tratarla de manera diferente ya que le asignaba tareas difíciles aun sabiendo la condición en la que se encontraba, también a agredir verbalmente haciendo énfasis en la poca eficiencia que tendría una vez naciera su hijo. Eso fue constante hasta que la despidió, quitándole así el único sustento que tenía.¹⁰⁴

Se deben mencionar los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, los cuales establecieron en el 2016 que el 13% de las mujeres en edades reproductivas, les han pedido un certificado de no embarazo para poder ocupar la vacante, no les han renovado el contrato y les disminuyeron el salario.¹⁰⁵

¹⁰³ Arteta, I. (2020) *Discriminación laboral: cada 5 días despiden a una mujer en México porque será mamá*. Animal Político [en línea] disponible en <https://www.animalpolitico.com/2020/05/discriminacion-laboral-una-mujer-denuncia-ser-despedida-porque-va-a-ser-mama-cada-5-dias/> (consultado el 1 de julio de 2020)

¹⁰⁴ López, E. (2016). *Verónica o el despido laboral por estar embarazada*. Nexos [en línea] disponible en <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=5729&fbclid=IwAR0wKqPHRPBejeoWGnSRz7ldW33RzLtnCQyXXqyJ-oaNg5TuxASrcLz9yM8> (consultado el 6 de julio de 2020)

¹⁰⁵ Ibidem

Es alarmante pensar que en el momento en el que la mujer decide embarazarse su crecimiento personal se pone en peligro pues perderá gran cantidad de oportunidades a un ritmo elevado. Esto empeora pues en el caso del embarazo adolescente las cifras son muy altas llevando al país a ocupar el segundo lugar con un 35% del total de la población femenina.¹⁰⁶ Es por esto que tienen más probabilidad de ser desempleadas lo que al mismo tiempo las lleva a tener más probabilidad que los jóvenes de ser ninis.

Inequidades como esta son las que poco a poco se acumulan hasta un punto en el que se hace casi imposible desarrollarse en un ámbito escolar y laboral. Por eso es necesario entender que cualquier actitud de género se aborda desde casa, haciendo conciencia a cada niño que las mujeres deben ser tratadas de manera igual explicando que tienen las mismas posibilidades de sobresalir y tienen derecho a luchar por lo que es suyo.

Es un hecho que la maternidad es un hecho que deja huella en la vida de cada mujer, modificando su condición familiar y social en donde las diferencias biológicas se vuelven un eje de comportamiento desarrollando una notoria diferenciación en las normas que regulan las actividades y las altas expectativas que se tiene para cada género.

Las licencias por paternidad son herramientas que podrían nivelar la balanza, ya que incluyen otorgamiento de horas de trabajo para que acompañen a la madre a citas prenatales, el derecho individual por nacimiento, prestaciones

¹⁰⁶ OCDE (2017). *Construyendo un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. México [en línea] disponible en https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERN%20RESUMEN.pdf (consultado el 29 de junio del 2020)

correspondientes a ingresos entre otras cosas. Entender que no se deben considerar como vacaciones sino como una distribución igualitaria de tareas en cuanto al cuidado de los hijos. El otorgar solamente cinco días se debe a que el permiso es por parte del jefe y no del seguro social como lo es con la madre. Y en este país solo se otorgan 5 días, pues alrededor del mundo se otorgan 20 días como es el caso de Brasil, 14 semanas en Japón y Alemania donde ambos padres pueden gozar de 14 semanas por igual¹⁰⁷

Dentro lo anterior, se han presentado alrededor de 20 iniciativas ante el Congreso de la Unión, pero cada una de ellas sigue pendiente. Es por eso que se deben doblar esfuerzos tanto por la empresa como por las instituciones gubernamentales pertinentes para mejorar ese tipo de licencia con el fin de que el trabajador realice su función como padre y así empezar a lograr un cambio¹⁰⁸

2.6 Necesidades laborales

Hasta este punto hemos dejado en claro que la mujer se enfrenta a una dura realidad en la que es cada vez más difícil conseguir un empleo remunerado de manera justa a los servicios que ofrece. La mano de obra femenina para muchas empresas significa bajos costos, con poca formación y alta rotación¹⁰⁹. Esto al

¹⁰⁷ Redacción Animal Político. (2017). *Permiso de paternidad en México es desigual y castiga a la familia, sobre todo a la mujer*. Animal Político [en línea] disponible en <https://www.animalpolitico.com/2017/06/permiso-de-paternidad-desigual/> (consultado el 7 de julio de 2020)

¹⁰⁸ Velázquez, M. (2019). *La Igualdad de Género Frente a la Licencia de Paternidad en México*. Foro Político [en línea] disponible en <https://forojuridico.mx/la-igualdad-de-genero-frente-a-la-licencia-de-paternidad-en-mexico/> (consultado el 7 de julio de 2020)

¹⁰⁹ Díaz, I. (2010) *GENERO Y ECOTURISMO: PERSPECTIVAS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA RESERVA DE LA BIOSFERA DE LOS TUXTLAS*. Edumet [en línea] disponible en <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1350/mujeres-empleo.html> (consultado el 5 de julio de 2020)

mismo tiempo se vuelve algo común para cada empresa solo porque es mejor para el cumplimiento de objetivos.

En México actualmente la minoría de las mujeres ocupa puestos directivos y cumplen con el perfil de ser madres, estar entre los 40 y 45 años y tener solo licenciatura logrando así un balance entre trabajo y vida familiar¹¹⁰ Esto deja al resto con serias necesidades laborales que al menos en este país están lejos de cumplirse. Algunas de los principales temas que comprenden dichas necesidades son; aspirar a cumplir más metas pues muchas veces sienten que pueden llegar a su máximo potencial pero su entorno no lo permite, la poca capacitación que reciben en su centro de trabajo, mala adecuación de remuneraciones referente a las responsabilidades con las que deben cumplir, pues como ya lo mencionamos la diferencia entre salarios es enorme, también se encuentra la segregación ocupacional, exigencias familiares y ausencia de apoyos sociales.¹¹¹

También se encuentran las modificaciones para licencias por maternidad. Es necesario que ser madre no signifique un problema para cada mujer o costo para la empresa, ya que es una decisión totalmente personal y eso no debe interferir con la preparación y cumplimiento de requisitos que tenga el puesto a ocupar. Y si la mujer decide formar familia entonces se convierte en necesidad el mejoramiento de licencias pues como ya se mencionó el equilibrio para los

¹¹⁰ Ibid

¹¹¹ Sánchez, A. (2013) *La mujer mexicana en el umbral del siglo XXI*. UNAM. Primera edición. México. [en línea] disponible en <https://books.google.com.mx/books?id=SJOAb66ARjkC&pg=PA30&dq=necesidades+laborales+mujeres+mexico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjd28LXjL7qAhWJGs0KHTAKDT0Q6AEwAXoECAQQAg#v=onepage&q&f=fals> (consultado el 7 de julio de 2020)

padres y madres sería lo ideal, pues al otorgar tanto tiempo a la mujer para el cuidado de los hijos profundizan los roles de género tradicionales ya que se confirma que sólo ellas son las responsables del cuidado de los hijos afectando entonces antigüedad en la organización. Entonces si el padre también forma parte del cuidado del recién nacido, la mujer puede seguir formando parte del mercado laboral, mejorando día a día.

Existe la necesidad de aumento y mejoramiento en servicios de cuidado a niños y personas mayores tanto públicos como privados, incluyendo los horarios poco flexibles con los que cuentan lo que provocan presión para toda madre trabajadora. A esto se le suma la necesidad de flexibilización en jornada laboral ya que la mayoría de la fuerza laboral femenina son madres, entonces si esto no se atiende las consecuencias las sufren tanto las madres como las personas que reciben estos cuidados. Por eso es que las políticas públicas y empresariales son herramientas que pueden ayudar a mejorar esta situación.¹¹²

Según la ONU las mujeres latinas son las que más trabajan en todo el continente cumpliendo 74.4 horas por semana en donde si se toman en cuenta las actividades del hogar estaría trabajando alrededor de 50 horas sin sueldo en total. Es por eso que son necesarias campañas en donde se fomente el trabajo igualitario en el hogar, entendiendo así que es responsabilidad tanto de hombres como mujeres. Esto sigue siendo una necesidad porque actualmente tener una

¹¹²Verduzco, G. y Inzunza, P. (2018). *Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México*. Redalyc. [en línea] disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11260181009/html/index.html> (consultado el 7 de julio de 2020)

familia significa problemas tanto para la empresa como para la mujer que quiere conseguir empleo¹¹³

La educación es otro factor que requiere atención por parte de todos los participantes ya que es derecho de todos los ciudadanos recibir educación de calidad, incluyendo educación sexual para disminuir en máximo nivel el embarazo adolescente ya que como fue visto anteriormente, los niveles de jóvenes con hijos y desempleadas va en aumento¹¹⁴. Es por eso que se vuelve fundamental desarrollar diferentes programas que ayuden a las jóvenes a terminar sus estudios y poder conseguir un trabajo que cubra sus necesidades.

Lo salarios son la base de todo trabajo por eso es que es la principal necesidad pues actualmente la mujer mexicana trabaja 5 días más al mes para recibir una remuneración igual que la del hombre por desempeñar el mismo trabajo.¹¹⁵ Aquí la preparación es fundamental pues a pesar de que son más las mujeres quienes obtienen estudios de posgrado lo que recibe es mucho menos de lo que ofrecen.

¹¹³ Cultura Colectiva (2019). *Las mujeres mexicanas son las más trabajadoras del continente*. [en línea] disponible en <https://news.culturacolectiva.com/mexico/las-mujeres-mexicanas-son-las-que-mas-trabajan-dice-la-onu/> (consultado el 5 de julio de 2020)

¹¹⁴ Marchionni, M, Guzmán, P. y Serrano, J. (2019) *La participación laboral femenina en México y Perú ¿Qué explica las diferencias?*. CDLAS- UNLP. Argentina [en línea] disponible en https://books.google.com.mx/books?id=D8eGDwAAQBAJ&dq=necesidades+laborales+mujeres+mexico&hl=es&source=gbs_navlinks_s (consultado el 5 de julio de 2020)

¹¹⁵ Infobae (2019). *Las Mujeres en México deben trabajar 5 días más al mes para ganar lo mismo que un hombre*. [en línea] disponible en <https://www.infobae.com/america/mexico/2019/07/22/las-mujeres-en-mexico-deben-trabajar-5-dias-mas-al-mes-para-ganar-lo-mismo-que-un-hombre/#:~:text=infobae-,Las%20mujeres%20en%20M%C3%A9xico%20deben%20trabajar%205%20d%C3%ADas%20m%C3%A1s%20al,lo%20mismo%20que%20un%20hombre> (consultado el 5 de julio de 2020)

Es por esto que la necesidad de salarios equitativos es el primer avance para combatir precariedad laboral, pues se ha escuchado durante mucho tiempo que los resultados de la legislatura están siendo favorecedores, sin embargo lo que sigue experimentando cada trabajadora se vuelve insoportable con el paso de los años.

3. Propuesta de estrategias para disminuir precariedad en un entorno laboral.

Conforme a la investigación que hemos realizado en el ámbito laboral en el que se desenvuelven las mujeres y los diferentes factores que intervienen en su desempeño profesional, identificamos algunas problemáticas que impiden un pleno desarrollo de su participación en las organizaciones en cuestiones culturales, políticas y sociales. Así como un análisis a la Ley Federal del Trabajo, con el fin de conocer los artículos que protegen al género femenino en sus actividades laborales.

Para nuestra propuesta de modelo organizacional hemos contemplado algunos casos de éxito de las organizaciones que toman en cuenta la participación de las mujeres, destacando el caso de féminas que fungen como directoras, de otras que son capaces de dirigir y coordinar grupos de trabajadores y las que son pioneras de su propia empresa, ellas lograron cambiar la perspectiva de varias organizaciones, con respecto a la equidad de género, que tanto hombres como mujeres son capaces de sacar adelante una organización.

A su vez estudiamos dos tipos de organizaciones: empresas transnacionales y empresas cooperativas. Con el fin de conocer cual de estas dos es la que ofrece mejores condiciones laborales, para poder establecer las bases de la propuesta que consideramos podrá lograr mejores resultados incrementando la participación de ellas en diferentes sectores industriales, así como en las diferentes áreas dentro de una organización y principalmente brindando estrategias que permitan disminuir la precariedad laboral.

La creciente colaboración de las mujeres al ámbito laboral ha constituido parte de la economía del país, logrando generar mayor competencia dentro de las organizaciones, mayor atracción de talento y una ampliación del panorama, donde se atreven a romper con esquemas ya establecidos considerando estrategias de equidad de género que logren un cambio cultural y a su vez permitan modificar las condiciones actuales que se tienen en México en dicho ámbito.

3.1 “Casos de éxito” de organizaciones que han considerado a las mujeres

A lo largo de los capítulos anteriores hemos analizado cómo es que las mujeres han estado más inmersas en el sector económico a lo largo de los últimos años, dado a que son ellas las que en ocasiones se quedan a cargo de la familia cuando su estructura familiar se modifica y deben asegurar un ingreso familiar, a comparación de los hombres, las mujeres se enfrentan a varios obstáculos como discriminación y desventajas que son obstáculos principales que evitan el crecimiento de su empresa o que limitan su desarrollo competitivo.

Pero es el Instituto Nacional de las Mujeres el órgano que se encarga de difundir entre mujeres empresarias herramientas teóricas y prácticas que les permitan desarrollarse y adentrarse de manera más exitosa.

Algunas de las características con las que cuentan las empresas que son lideradas por mujeres, de acuerdo al estudio realizado por Gina Zabudovsky, son las siguientes¹¹⁶:

- Son más pequeñas que las de los hombres y tienen un menor desarrollo.
- La empresaria se caracteriza por tener un estrecho contacto personal con todo su lugar de trabajo y sus trabajadores(as).
- Tienen menor antigüedad que la de los hombres.
- Las empresarias, en su mayoría, fundan e inician su empresa con recursos propios. Para financiar sus empresas la mayoría de ellas recurre a sus ahorros personales y a la reinversión de sus ganancias.
- La mayoría de las empresarias se insertan de manera gradual en las actividades empresariales, muchas empiezan sin concebirse a sí mismas como empresarias.
- Las situaciones más comunes que precipitan el inicio de la actividad empresarial en las mujeres son la pérdida de empleo y la enfermedad o muerte de un familiar.
- Las mujeres tienen menos posibilidades de obtener créditos bancarios, más aún, la mitad de las mujeres empresarias ni siquiera ha intentado obtener alguno.

¹¹⁶ Culebro, H., Martínez, K., y Cerda, A. Instituto Nacional de las Mujeres. Empresas de mujeres = Empresas exitosas (2009). p-14. [en línea]. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100988.pdf (Consultado 01 de julio 2020)

- Para la mayoría de las empresarias, su empresa es la única fuente de ingreso económico.
- La mayoría de las empresas de mujeres se concentra en el mercado interno y no exportan ni importan ningún producto o servicio.
- El machismo y la corresponsabilidad entre distintos roles (el profesional con el doméstico) son los obstáculos más comunes que afrontan.
- Las empresarias tienden a ser más jóvenes que los empresarios.

Existen mujeres Mexicanas las cuales fueron capaces de liderar empresas, ya sea como miembros de un equipo o como pioneras industriales. Fueron ellas las que modificaron la manera de pensar de quien las rodea, además de lograr hacer rentables industrias que no parecían serlo y encontraron oportunidades en donde nadie vio.

Se dice en cuanto a empoderamiento empresarial femenino (Forbes México, 2016)¹¹⁷ que se encuentran varias mujeres, entre ellas, la creadora y Directora de Distroller, una marca de diseño mexicana, esta emprendedora y pionera de la imaginación Amparo Serrano, actualmente comercializa sus productos en 30 tiendas a nivel nacional, teniendo a su cargo a 254 personas.

También tenemos a María Asunción Aramburuzabala la presidenta y directora general de Tresalia Capital, una herramienta que su familia utiliza para ampliar sus inversiones, crear fondos de capital privado y consolidando la creación de nuevas empresas, esta mexicana es el rostro femenino de las inversiones, además de encabezar negociaciones para vender a modelo millones de dólares,

¹¹⁷(2016). Mujeres Poderosas: la evolución en el liderazgo. Forbes México. [en línea]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-que-inspiran-evolucionar-en-el-liderazgo/> (Consultado 01 de julio 2020)

ha estado implicada en empresas como Telcel, ICA y América Móvil, al igual que hizo crecer su negocio de inmobiliaria (Abilia) y el Tecnológico (KIO Networks), emanados de Tresalia Capital.

Otro caso de Liderazgo es de Ana Victoria García, quien es fundadora y CEO de Victoria147, es una organización mexicana especializada en apoyar a las mujeres que trabajan a través de la capacitación de los negocios, tanto en emprendimiento como sector corporativo, al igual en el año 2015 resultó seleccionada por el gobierno estadounidense para el proyecto de Most Powerful Woman, un programa de mentoría para mujeres del Departamento de Estados Unidos y del Grupo Fortune.

Otra mujer es la directora general de Ingesan Servicios México, Griselda Hernández, Compañía que presta servicios de gestión de inmuebles y servicios (Facilities Managment), además de dirigirla participó en su creación, asimismo, formalizó en 2015 un ciclo al frente de la empresa estadounidense de personal de oficina que opera a nivel mundial , Kelly Services, en donde logró ingresos y rentabilidad de doble dígito en comparación con el año anterior.

De acuerdo a Casos de éxito en diversidad de género, las organizaciones que toman en cuenta la igualdad de género, se encuentra las que a continuación se mencionan .

Coca Cola, es una corporación multinacional de bebidas, fabrica, vende y comercializa concentrados y jarabes para bebidas no alcohólicas, Coca Cola es quien reconoce que la mujer es una de las auténticas claves del siglo XXI, y eso es lo que inspira su Global Women's Initiative.

Se trata de un claro caso de éxito a la hora de trasladar con eficacia el business case tanto a la estrategia como a la operativa de la organización. La iniciativa parte del reconocimiento de que las mujeres son clave en la compra y en el consumo de sus bebidas refrescantes. A partir de aquí, su estrategia se focaliza en tres aspectos¹¹⁸:

1. En el ámbito de las personas, con el objetivo de impulsar el avance del liderazgo femenino: Esta visión va acompañada de un marco global de iniciativas en las siguientes áreas:
 - Reclutamiento. Tener un grupo preparado de mujeres con talento para incorporarse en las posiciones abiertas, especialmente de dirección general.
 - Desarrollo. Un impulso al colectivo de mujeres con talento para posiciones actuales y futuras.
 - Avance. Presencia incremental de talento femenino en todos los niveles de la organización.
 - Retención del talento femenino existente.
2. En el mercado, con su iniciativa 5by20: A través de formación, apoyo financiero, redes y networking, se busca ayudar a mujeres a desarrollar sus propios negocios relacionados con algunos de los ámbitos de la cadena de valor (proveedores, distribuidores, reciclaje). En principio, la iniciativa se ha focalizado en países en vías de desarrollo, pero se

¹¹⁸ PWC. (2014). Casos de éxito en igualdad de género. p-27 [en línea] recuperado de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf> (Consultado 01 de julio 2020)

extenderá a todos los mercados donde opera la compañía, con el objetivo de alcanzar la cifra de cinco millones de proyectos en el año 2020.

3. En la comunidad, a través de The Coca-Cola Foundation.

También tenemos a IKEA, es una corporación multinacional encargada de la fabricación y venta minorista de muebles, objetos para el hogar y otros objetos de decoración, es una organización que en 2015 tuvo el objetivo de equilibrar su equipo directivo y alcanzar el 50% en la proporción de mujeres en el comité de dirección, a nivel global y para el 2016 en nivel España. IKEA también es muy proactiva a la hora de buscar candidatas para participar en el Programa de Desarrollo del Talento VIKING. Esta iniciativa está dirigida a fomentar el desarrollo y la promoción del talento en distintos niveles de responsabilidad y es un paso clave en la carrera profesional en la compañía. Hasta el año 2015, el proyecto arrojó resultados muy alentadores, ya que el 70% de las mujeres participantes ha promocionado tras su paso por el programa.

IKEA apuesta claramente por la igualdad de oportunidades. Su plan de igualdad incluye más de 80 medidas concretas y tiene claro su modus operandi: apostar por el talento tanto de hombres como de mujeres, generar un clima, basado en su cultura y valores.¹¹⁹

Otra organización es IBM, empresa multinacional estadounidense que provee soluciones de hardware y software y una amplia gama de servicios de tecnologías de información, quién entiende la diversidad como parte de la cultura de la empresa. Uno de estos programas específicos es el llamado Blue

¹¹⁹ Ibidem. p-29.

Talent. En cada territorio/ organización se identifica a mujeres jóvenes con potencial a las que se les ofrecen unos modelos de carrera con formación y seguimiento específico, para que puedan desarrollar toda su valía con apoyo de programas de mentoring, shadowing e invitaciones a proyectos especiales. Con ello se consigue una cantera suficientemente amplia de mujeres profesionales que tienen muchas posibilidades de formar parte de otros programas de talento y llegar a dirigir en un futuro la nueva era de la compañía. El programa de mentoring les proporciona la disponibilidad de un mentor, así como el acceso a las sponsor/directivas del programa y está enfocado a su desarrollo profesional, discusión de aspiraciones, progresión, conocimiento de la empresa y refuerzo de aspectos relacionales. El programa de shadowing les proporciona acceso a un ejecutivo de la compañía y tiene como objetivo conocer profundamente algún área por la que la candidata está especialmente interesada.¹²⁰

El Grupo Santander, considera que la diversidad de género aporta valor y enriquece al equipo, a la entidad y a sus clientes. Este banco puso en marcha hace ya algunos años varias iniciativas internas de carácter ambicioso en el ámbito del desarrollo profesional orientadas a alcanzar un mayor equilibrio de género en todos los niveles de la organización, especialmente en los distintos niveles directivos. Una de las piezas angulares de su estrategia en este ámbito es el Plan Alcanza, un programa de desarrollo dirigido a identificar y apoyar a las mujeres de alto potencial del Grupo en momentos cruciales de su carrera. En sus tres primeros años de vida, más de 200 mujeres han recibido formación en gestión, negocio y liderazgo y han sido orientadas por mentores internos.

¹²⁰ Ibidem. p-41.

También han participado en proyectos internos, como el diseño de productos innovadores y servicios financieros enfocados al público femenino.¹²¹

Otro Banco importante es BBVA, el cual en el año 2010, lanzó la iniciativa genera!, su primera red de networking interna cuyo objetivo es ampliar el conocimiento sobre diversidad de género y ser un semillero de ideas para avanzar en la implantación de proyectos en este campo. El colectivo que en su origen se incluyó en genera! fue el de las mujeres directivas de BBVA y el de los empleados de los equipos de soporte (cerca de 500 usuarios). Recientemente se ha invitado a participar a todos los directivos y las directivas de la organización, así como a los profesionales de RRHH de los países en los que opera el banco (2.900 usuarios). El objetivo es incorporar paulatinamente a todos los empleados de BBVA.

Gracias a genera! se han puesto en marcha ocho iniciativas globales y 27 locales, que incluyen, entre otras: modelo corporativo de tutorización, programas de sensibilización, medidas de desarrollo profesional e impulso del talento, coberturas de bajas maternales y métricas de seguimiento. Todas estas medidas son logros generados o impulsados gracias a la política de networking y la capacidad de las relaciones para hacer avanzar al conjunto de la organización.

3.2 Empresas trasnacionales

Es difícil pensar que empresas trasnacionales tengan mejores resultados en cuanto a equidad de género. Esto es según el Ranking Par 2019 donde enlista a

¹²¹ Ibidem. p-42.

10 empresas en donde México se encuentra después de Colombia y Perú. Los datos a considerar son; gestión de objetivos, cultura organizacional, estructura organizacional y gestión de talento. Y es que México tiene a solo el 18% de mujeres en cargos directivos mientras que los otros dos países mencionados tienen 27 y 22 respectivamente.¹²²

Si bien los resultados han sido algo favorecedores en cuanto a empresas manufactureras, pero el escenario para las maquiladoras es otro. Este tipo de empresas contratan a mujeres en condiciones precarias, donde la desigualdad entre trabajadores la aprovechan para evitar costos laborales empeorando las diferencias salariales y obteniendo así una alta vulnerabilidad laboral. Todo esto lleva a cierto tipo de explotación ya que derechos laborales no forman parte de todo este injusto modelo socioeconómico.¹²³ Este tipo de producción se da fundamentalmente en China y en los países latinos más cercanos a Estados Unidos específicamente México, Centroamérica y República Dominicana donde los sindicatos no están permitidos, las jornadas laborales son muy extensas, haciendo todo esto muy rentable para cualquier empresa que se dedique a eso.¹²⁴

¹²² Juárez, B. (2019). *Empresas transnacionales privilegian más la equidad de género que las mexicanas*. Forbes [en línea] disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Empresas-transnacionales-privilegian-mas-la-equidad-de-genero-que-las-mexicanas-20190910-0075.html> (consultado el 6 de julio de 2020)

¹²³ González, E. (2013). *Multinacionales, impactos y desigualdades de género*. Omal [en línea] disponible en <http://omal.info/spip.php?article4938> (consultado el 7 de julio de 2020)

¹²⁴ Pérez, S. (2015). *Desigualdad de género*. Omal [en línea] disponible en <http://omal.info/spip.php?article4832> (consultado el 7 de julio de 2020)

Las mujeres que son contratadas para las empresas antes mencionadas se encuentran entre los 15 y 25 años, sin hijos, y si es el caso contrario se ofrece la posibilidad de trabajar desde casa todo con el objetivo de realizar tareas desgastantes con sueldos extremadamente bajos. México es un claro ejemplo de este tipo de situaciones ya que según el INEGI estas maquiladoras cuentan con 51% de trabajadores y 49% de mujeres y ellas ocupan solamente puestos obreros. También es necesario mencionar que las empresas de este tipo que se encuentran más cerca de la frontera tienen altos índices de violencia sexual y violencia de género como Ciudad Juárez. un porcentaje ligeramente alto de trabajadores comparado con el de las mujeres.¹²⁵

La presencia de empresas transnacionales en México ha provocado que todos los problemas de precariedad resalten pues se enfrentan al hecho de que las estructuras se desarrollan en un ambiente de desigualdad lo que al mismo tiempo ocasiona cierta desequilibrio salarial y lo único que hacen estas empresas es llevar estas cifras a niveles más bajos. A comparación con EU o Europa tanto hombres como mujeres son remunerados de la misma forma, inclinando entonces sus índices a un 0%.¹²⁶

Diferentes organizaciones multinacionales han desarrollado iniciativas que impulsa la participación de la mujer aquí en el país. Algunos ejemplos son:

¹²⁵ Ibidem

¹²⁶ (2019) *9 compañías multinacionales se suman al #100kChallenge*. Connect Americas [en línea] disponible en <https://connectamericas.com/es/content/9-compa%C3%B1%C3%ADas-multinacionales-se-suman-al-100kchallenge> (consultado el 7 de julio 2020)

Coca-Cola: Promueve el empoderamiento económico de la mujer utilizando el programa desarrollado en 2017 5by20 donde busca apoyar a cinco millones de mujeres emprendedoras con resultados para este año. Además, cuentan con más de 300 colaboradores en oficinas en donde el 47% son mujeres.¹²⁷

Microsoft: Desarrollaron programas como Yo puedo programar, Yo Puedo Emprender, Academia Virtual y apoyo a empresas en etapas tempranas como las startups.¹²⁸

Nestlé: Del total de su fuerza laboral el 48% son hombres y el resto mujeres. Además, hacen uso de talleres sobre manejo de emociones y autoestima con el objetivo de que cada una de sus colaboradoras logre romper cualquier barrera que le impida obtener avanzar, que le impida seguir creciendo personal y laboralmente.¹²⁹

Cemex: Han indicado que la participación femenina a crecido a un ritmo constante. En 2018 lanzaron la iniciativa Política Global de Diversidad e Inclusión donde se quiere implementar y en su caso complementar para tener resultados favorecedores para el año 2030. Promoviendo la participación de mujeres en puestos ejecutivos y ofreciéndoles cursos de capacitación para el desarrollo de habilidades referentes a un líder. También dieron cursos acerca

¹²⁷ Ibidem

¹²⁸ Forbes Staff (2020). *Las grandes empresas en México, aún sin equilibrio entre hombres y mujeres*. Forbes [en línea] disponible en <https://www.forbes.com.mx/cual-es-el-papel-de-las-mujeres-en-las-mayores-empresas-del-pais/> (consultado el 7 de julio de 2020)

¹²⁹ Ibidem

del sesgo inconsciente donde se trataron temas como igualdad de género, no discriminación. ¹³⁰

Es un hecho que ninguna empresa obtendrá grandes resultados sino combate la inequidad de género, ocupando la preparación de todos sus trabajadores. Sin embargo esto va más allá del cumplimiento de objetivos, es hablar sobre el crecimiento económico y desarrollo de un país.

3.2 Sociedades Cooperativas

Una definición acerca de que lo son las sociedades cooperativas lo podemos encontrar en la Ley General de Sociedades Mercantiles por sus siglas LGSM, como *“Una forma de organización social integrada por personas físicas con base en intereses comunes, en los principios de solidaridad, esfuerzo propio y ayuda mutua, con el propósito de satisfacer necesidades individuales y*

¹³⁰ Ibidem

*colectivas, a través de la realización de actividades económicas de producción, distribución y consumo de bienes y servicios”*¹³¹

Este tipo de sociedad se recomienda para aquellas personas que persiguen un objetivo en común, basado en la ayuda mutua, juntos forman un patrimonio que les ayuda a cumplir sus objetivos.

Las sociedades cooperativas tienen algunos principios bajo los cuales operan podemos destacar algunos como: libertad de asociación y de retiro voluntario de los socios, así como deber existir una administración democrática, y la repartición de rendimientos se debe dar proporcionalmente a la participación de los socios.

La constitución de las sociedades cooperativas deberá realizarse en una asamblea general en el que se levantara un acta que deberá contener: 1. Datos generales de los fundadores, 2. Nombre de las personas que hayan resultado electas para integrar consejos y comisiones y por último las bases constitutivas.

132

Una cooperativa podrá constituirse bajo ciertos lineamientos que la ley exige:

- I. Se reconoce un voto por socio, independientemente de sus aportaciones
- II. Serán de capital variable

¹³¹ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1934) *Ley General de Sociedades Mercantiles*. Art 2. [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/144_140618.pdf (consultado el 23 de junio de 2020)

¹³² Ibid. Art.12

III. Habrá igualdad en derechos y obligaciones de sus socios, e igualdad de condiciones para las mujeres

IV. Su duración será indefinida

V. Se integrarán como mínimo cinco socios

De acuerdo al artículo 63. El capital está integrado por las aportaciones de los socios y con los rendimientos que la asamblea general acuerde se destinen para incrementarlo, donde se pueden emitir certificados de aportación para capital de riesgo por tiempo determinado. Las aportaciones pueden ser en efectivo, bienes derecho o trabajo; y estarán representadas por certificados que serán de tipo nominativos, indivisibles y de igual valor, los cuales deberán ser actualizados cada año.

Podemos encontrar que dentro de las sociedades cooperativas existe una clasificación como:

- Sociedades cooperativas de consumidores de bienes y/o servicios:
*Son aquellas cuyos miembros se asocian con el objeto de obtener en común artículos, bienes y/o servicios para ellos, sus hogares o actividades de producción. Los excedentes que reporten los balances anuales, se distribuirán en razón de las adquisiciones que los socios hubiesen efectuado durante el año fiscal.*¹³³
- Sociedades cooperativas de productores de bienes y/o servicios:
Son aquellas cuyos miembros se asocian para trabajar en común en la

¹³³ Ibid.. Art.22

producción de bienes, servicios, aportando su trabajo personal, físico o intelectual. ¹³⁴

- *Sociedades cooperativas de ahorro y préstamo: Son aquellas sociedades que tienen como objeto realizar operaciones de ahorro y préstamo con sus socios, y quienes forman parte del sistema financiero mexicano con el carácter de integrantes del sector social sin ánimo especulativo.*¹³⁵

Las sociedades cooperativas son ordinarias cuando funcionan únicamente por su constitución legal; y las sociedades cooperativas de participación estatal, son las cuales se asocian con autoridades federales, estatales o municipales para financiar sus proyectos de desarrollo económico a diferentes niveles local, regional o nacional. ¹³⁶

Ventajas:

- Sin importar la aportación de capital, cada socio tiene derecho a un voto
- Tienen múltiples prestaciones a socios y su familia
- No están obligados a pagar ISR ni PTU
- Es una sociedad social no mercantil
- Oportunidad de retiro de efectivo por parte de los socios

¹³⁴ Ibid. Art.47

¹³⁵ Servicio de Administración Tributaria. [en línea] disponible en <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/sociedades-cooperativas-de-ahorro-y-prestamo-socap> (Consultado 01 de julio 2020)

¹³⁶ Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1934) *Ley General de Sociedades Mercantiles*. Art 32. [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/144_140618.pdf (consultado el 23 de junio de 2020)

Desventajas:

- No hay una integración de los socios
- Falta de capacidad en la toma de decisiones entre todos los socios
- No se aprovechan los ahorros fiscales

En México las sociedades cooperativas han ido incrementando desde 1927 gracias a la expedición de la Primer Ley General de Sociedades Cooperativas. La Confederación de Cooperativas de Ahorro y Préstamo de México informa que el sector de Sociedades Cooperativas de Ahorro y Crédito cuenta con una infraestructura sostenible. De acuerdo a las cifras de Concamex, al cierre del primer semestre de 2019, se cuenta con más de 150 cooperativas autorizadas por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, las cuales se encuentran distribuidas en 2000 sucursales y cuentan con más de 8 millones de socios¹³⁷

Para los mexicanos las cooperativas han sido de gran ayuda para impulsar el empleo y a su vez generan distintos servicios para las comunidades. Un ejemplo muy claro y exitoso es “La Cooperativa Pascual”

La Sociedad Cooperativa de Trabajadores Pascual es una empresa 100% mexicana que se dedica a la industria de refrescos, con una antigüedad de más de 50 años. El 27 de mayo de 1985 iniciaron labores con 1200 cooperativistas. Son una cooperativa que ha sido tomada como ejemplo en la integración laboral.

¹³⁷ Rodríguez, E. (2019). *El crecimiento de las sociedades cooperativas en México*. COBIS. [en línea] disponible en <https://blog.cobiscorp.com/crecimiento-sociedades-cooperativas-en-mexico> (Consultado 01 de julio de 2020)

Cuentan con 4559 trabajadores, 2 plantas de producción, 9 marcas de refresco y 30 sucursales.¹³⁸

Otro ejemplo de cooperativa, aunque no muy conocida es “Ya muntsi Behña” son alrededor de 300 artesanas de seis comunidades de tres municipios del Valle del Mezquital en Hidalgo. Se dedican a la elaboración de productos con fibra de maguey. Es una pequeña empresa que empezó a vender sus productos en 1980 pero fue hasta el año 2000 que decidieron constituirse como cooperativa. Buscan impactar social y económicamente en la vida de las mujeres y sus familias.¹³⁹

La Sociedad Cooperativa de Producción artesanal “Flor de Mazahua” fue fundada en 1988 por un grupo de mujeres mazahuas que migraron a la Ciudad de México. Se dedican a bordar y confeccionar muñecas tradicionales, separadoras, manteles y juegos de baño.¹⁴⁰

Y así como los ejemplos anteriores podemos encontrar más, pero cabe resaltar que la mayoría de las cooperativas formadas por mujeres son empresas pequeñas que se dedican a artesanías, textiles o al área gastronómica. Es por eso que resulta importante buscar un modelo que apoye a que la mujer en el ámbito empresarial.

¹³⁸ Sitio Oficial Pascual, s.f. [en línea] disponible en <https://www.pascual.com.mx/> (Consultado 01 de julio 2020)

¹³⁹ Corazón Verde. *Las Artesanas*. [en línea] disponible en <http://www.corazon-verde.com/las-artesanas/> (Consultado 03 de julio 2020)

¹⁴⁰ Ibid.

3.4 Propuesta de Estrategias Para Disminuir Precariedad En Un Entorno Laboral

El desarrollo de estrategias que permita disminuir la precariedad laboral de la mujer. Estará basado en investigaciones que realicemos, tomando en cuenta los tres diferentes entornos que necesitan resultados inmediatos, estos son:

Entorno Social

De acuerdo a los diferentes aspectos que investigamos, descubrimos que la cuestión social es el que más influye en la participación de las mujeres y a su vez es el que más repercute en las condiciones bajo las cuales labora. Consideramos de suma importancia el comenzar con estrategias que afecten el entorno social obteniendo cambios significativos a un plazo inmediato.

- Garantizar educación de alta calidad a niños y niñas por igual. Y al mismo tiempo animar a las niñas a continuar con sus estudios apoyándose de los incentivos financieros que actualmente brinda el gobierno en sus diferentes modalidades.
- Que haya un equilibrio entre licencias de maternidad y paternidad, esto significa que las empresas respeten en su totalidad los días para atender a sus hijos, ampliando las licencias de paternidad donde se extiendan los días, con goce de sueldo.
- Fomentar la concepción de la idea en donde la mujer pueden hacer uso de su preparación académica, manejando puestos con mayor grado de responsabilidad, confiando en que los resultados son igualmente eficaces que los de cualquier hombre.

- Promover el respeto hacia la mujer, reduciendo cualquier agresión que se produzca dentro de lugar de trabajo, por ejemplo, cualquier tipo de mobbing (posición jerárquica, disciplinario, estratégico, dirección, perverso)
- Las instituciones de educación superior deberán incluir en sus programas módulos sobre derechos laborales.

Entorno Económico

Con lo anteriormente desarrollado se puede establecer que el trato a la mujer ocasiona no solo daños morales y psicológicos, sino también a la nación pues es necesario recordar que la presencia de este género es indispensable para obtener buenos índices de crecimiento.

- Contar con guarderías corporativas que disminuyan la deserción de empleo, ya que el uso de las mismas permite que los padres puedan trabajar eficientemente, reduciendo inasistencias.
- Modificar contratos colectivos, y en el momento de las negociaciones, tomar en consideración las necesidades de todas las trabajadoras
- Disminuir el abuso a mujer embarazada en empleos formales, evitando que se consiga la renuncia.
- Equilibrar salarios de madres trabajadoras, evitando que su remuneración se vea afectada por descuentos en retardos, prima vacacional o cumplimientos de horas extras.
- Reducir la incertidumbre laboral al finalizar el contrato, donde la empresa tenga la obligación de informarte con anticipación si serás contratado de nuevo o no, con el fin de que el empleado busque otra fuente de trabajo.

Entorno Político

Siguiendo con la investigación, establecimos que este aspecto es igual de importante ya que consideramos con datos anteriores que es donde se podrían obtener cambios que afecten el futuro de las mujeres pues son necesarias más leyes de protección y que al mismo tiempo sean aplicadas de forma equitativa en el lugar de trabajo y con castigos severos a cualquier empresa que no se apegue a los lineamientos estipulados por la ley.

- Expandir el acceso de servicios de cuidado infantil y de atención a personas de la tercera edad, convirtiéndose en una obligación para empresas públicas y privadas. En caso de no contar con vinculación a guardería, comprometerse a aportar el 60% del costo de una guardería privada.
- Aumentar el mínimo de planes y programas de capacitación por semestre, estableciendo dos evaluaciones por año, ajustando también las sanciones económicas.
- La empresa deberá dar a conocer los derechos con los que cuentan todos sus trabajadores, así como sus prestaciones.
- Establecer mínimo de trabajadoras en puestos operativos y dirección, regulando esta acción mediante instituciones pertinentes incluyendo sanciones en caso de no cumplir.
- Otorgar seguro de desempleo a trabajadoras no tradicionales.
- Que cada empresa organice sesiones con la Junta de Conciliación y Arbitraje en donde todos sus trabajadores reciban información clara y precisa en caso de no saber cuáles son sus derechos.

- Que la Secretaria de Trabajo y Previsión social verifiquen el cumplimiento en su totalidad de todas las leyes referentes a la protección de la madre trabajadora, agilizando procesos de atención y ofreciendo resultados inmediatos.

CONCLUSIONES

La presente tesis tuvo como objetivo desarrollar estrategias que disminuyen la precariedad laboral de las mujeres dentro de los entornos social, económico y político. Conforme a lo obtenido en nuestras investigaciones partiendo desde las necesidades básicas en un lugar de trabajo, pudimos notar el duro escenario al que se enfrenta cada una de las mujeres teniendo obstáculos tales como la maternidad, acoso laboral, bajos salarios, discriminación no solo de género sino porque dudan de sus habilidades directivas, misógina, entre algunos.

A lo largo de la investigación encontramos espacios en blanco en aspectos legales, ya que si existen leyes de protección femenina pero no son muy específicas y rigurosas, por ejemplo: la invasión a la privacidad pidiendo pruebas de embarazo para contratar, es una práctica que varias empresas realizan como lo vimos en el caso de Wall Mart.

Es alarmante ver cómo los gobiernos emiten reportes con datos que indican que la discriminación va en descenso, y ver que la realidad es otra, que lo que explican esta lejos de la realidad, pues la mujer en pleno 2020 sigue luchando por obtener reconocimiento social y oportunidad de desarrollo profesional dentro de las organizaciones.

En la actualidad, la preparación de la mujer no es suficiente a pesar de que las estadísticas indiquen que son ellas las que terminan por completo sus estudios, sigue siendo necesario caer en un círculo vicioso donde no solo basta con cumplir con los requisitos, sino que deben convencer al reclutador de que son la mejor opción para un cargo directivo, demostrando una vez más que son competentes al igual que un hombre.

El machismo ha sido un tema de todos los días dentro de la sociedad mexicana, pues no solo es hablar de varias décadas atrás en donde la mujer solo podía hacer labores domésticas, sino que ha sido un tema que ha superado barreras de tiempo donde aumentan los casos de violencia. Esto es, no solo fomentar el respeto hacia la mujer sino entender que es indispensable hacer uso de herramientas como las licencias de paternidad para poder llegar a un trato equitativo.

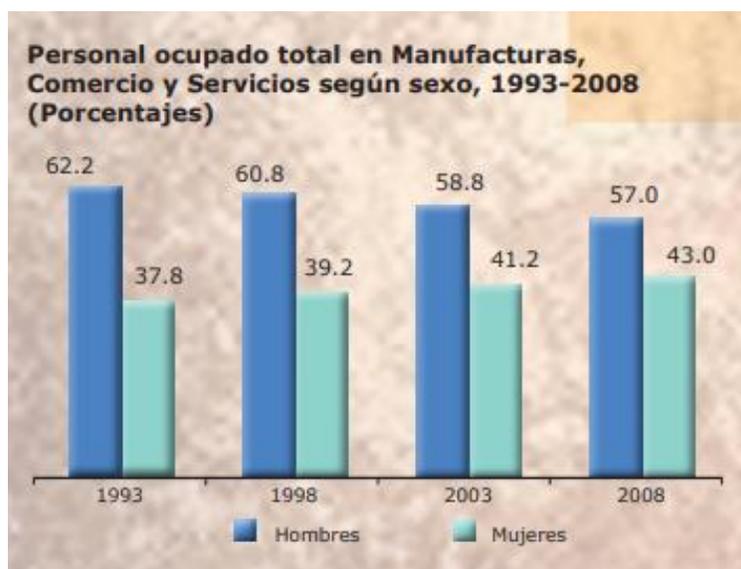
Todas esas circunstancias han generado el desarrollo de diferentes estrategias que pueden ayudar a recuperar las necesidades que deben existir de manera obligatoria en el lugar de trabajo. En el entorno social consideramos indispensable poner énfasis en la educación visto que no basta con que esta sea básica sino que tanto hombres como mujeres deben tener una preparación suficiente, nuestra estrategia es que las mujeres tengan oportunidad de prepararse en áreas de ciencias exactas, donde actualmente su participación es baja. Además de modificar conductas desde casa, enseñando a los niños que tanto los hombres y mujeres tienen las mismas habilidades para cumplir sus metas.

Es fundamental aclarar que las estrategias están pensadas para ser puestas en práctica en primera instancia por empresas, empezando así de lo más pequeño a lo más grande, para que después de manera paulatina se sumen diferentes organizaciones ya sean o no gubernamentales, creando así un cambio que sea significativo con grandes impactos en toda la nación.

Ante la nueva normalidad causada por Covid-19 podemos darnos cuenta cómo el fenómeno de la precariedad continúa empeorando, siendo un problema que ha afectado a millones de trabajadores que antes laboraban en el sector tradicional obligándolos ahora a buscar un sustento económico en el sector informal.

Es indispensable pensar en un entorno donde hombres y mujeres sean tratados por igual, teniendo en mente situaciones de un mundo utópico, considerando que puede convertirse en realidad. Estamos conscientes que esta problemática no será resuelta en pocos meses, sino que llevará tiempo, es por ello, que todos debemos participar: empresas, medios de comunicación, y por supuesto el gobierno en turno donde cada uno pueda crear herramientas que ayuden a difundir el mensaje, y de esta manera poder construir una sociedad justa e igualitaria.

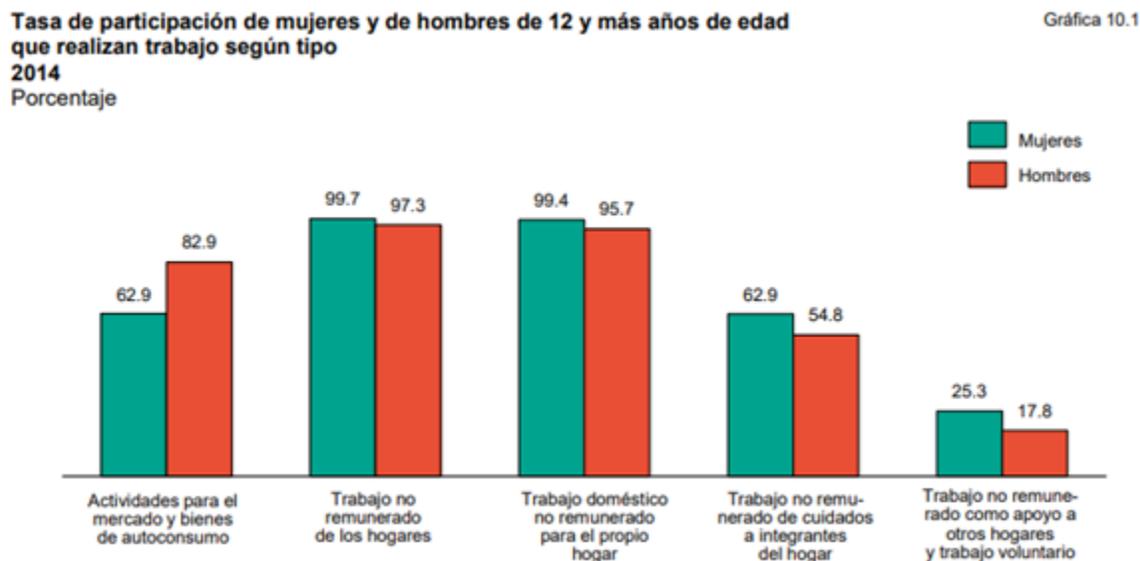
ANEXOS



Gráfica 1. Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Censos Económicos (Coord) (2009). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [en línea] recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografia_s/m_hombres_mujeres.pdf (Consultado 07 de marzo de 2020)



Gráfica 2. Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Censos Económicos (Coord.) (2009). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [en línea] recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_hombres_mujeres.pdf (Consultado 07 de Marzo de 2020)

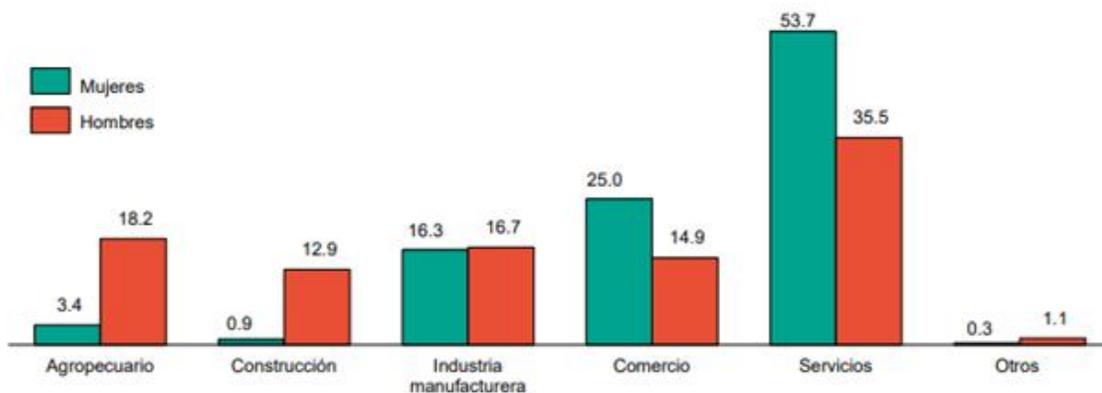


Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo, 2014. Tabulados Básicos*. En: www.inegi.org.mx (1 de septiembre de 2015).

Gráfica 3. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf (Consultado 07 de Marzo de 2020)

Mujeres y hombres ocupadas(os) según sector de actividad económica
Segundo trimestre de 2018
 Porcentaje

Gráfica 8.

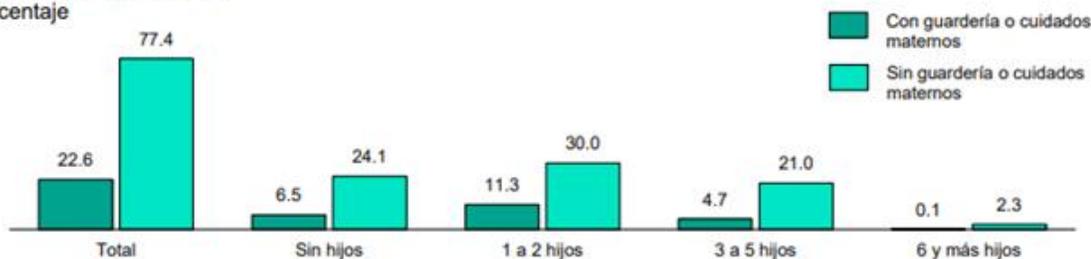


Nota: porcentajes respecto a la población ocupada total de cada sexo.
 La suma de los porcentajes no es 100, debido a que excluye sector de actividad no especificado.
 Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados básicos*. En: www.inegi.org.mx (20 de agosto de 2018).

Gráfica 4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Mujeres trabajadoras subordinadas y remuneradas según número de hijos nacidos vivos y condición de acceso a guardería o a cuidados maternos
Primer trimestre de 2018
 Porcentaje

Gráfica 8.8



Nota: porcentajes respecto al total de mujeres subordinadas y remuneradas.
 Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados Interactivos*. En: www.inegi.org.mx (5 de septiembre de 2018).

Gráfica 5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

**Mediana del ingreso mensual real de las mujeres ocupadas
y de los hombres ocupados**
Serie anual de 2005 a 2018
Pesos

Gráfica 8.4

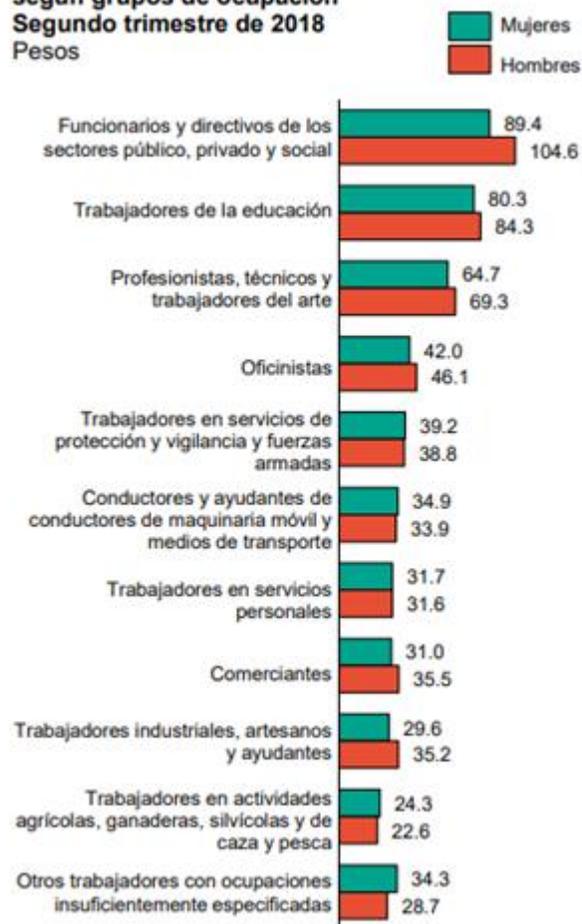


Nota: datos al segundo trimestre de cada año.

Fuente: INEGI, *Catálogo Nacional de Indicadores*. En: www.inegi.org.mx (26 de octubre de 2018).

Gráfica 6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Ingresos promedio por hora trabajada de las mujeres y hombres ocupados según grupos de ocupación Segundo trimestre de 2018 Gráfica 8.6
Pesos

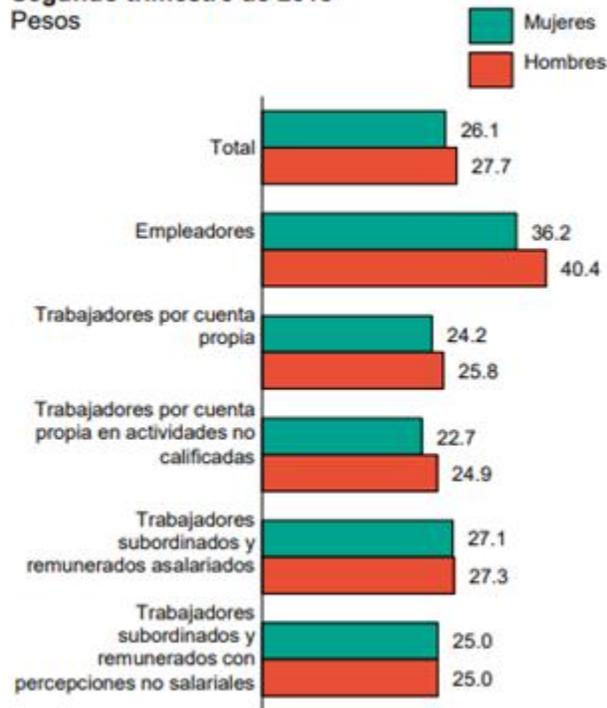


Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores de género.* En: www.inegi.org.mx (21 de agosto de 2018).

Gráfica 7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Mediana del ingreso por hora trabajada de las mujeres y hombres ocupados según posición en la ocupación Segundo trimestre de 2018 Pesos

Gráfica 8.7

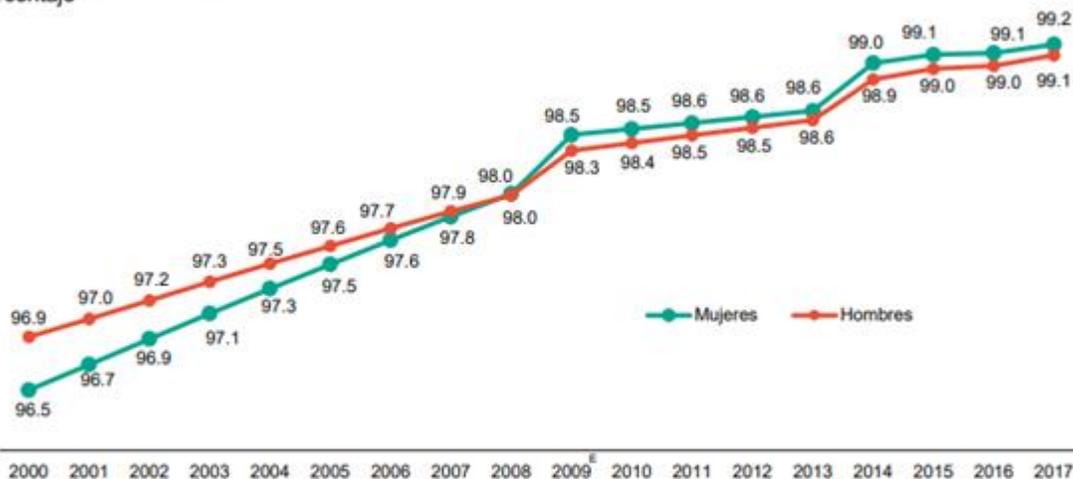


Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Consulta Interactiva de Indicadores Estratégicos (InfoLaboral)*. En: www.inegi.org.mx (1 de octubre de 2018).

Gráfica 8. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Evolución de la tasa de alfabetización de mujeres y de hombres de 15 a 24 años de edad
Serie anual de 2000 a 2017
 Porcentaje

Gráfica 6.1



Nota: porcentaje de la población masculina o femenina de 15 a 24 años de edad que sabe leer y escribir un recado.
 Cifras estimadas a partir del 2009.

Fuente: INEGI. Sistema Nacional de Información Estadística y Geográfica. Catálogo Nacional de Indicadores. En: www.inegi.org.mx (2 de mayo de 2018).

Gráfica 9. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres.(2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Sector	Personal ocupado total		Hombres		Mujeres	
	Absoluto	%	Absoluto	%	Absoluto	%
	Total nacional	20 116 834	100.0	12 085 537	100.0	8 031 297
Servicios*	7 340 216	36.5	4 060 340	33.6	3 279 876	40.8
Comercio**	6 134 758	30.5	3 260 935	27.0	2 873 823	35.8
Manufacturas	4 661 062	23.2	3 023 622	25.0	1 637 440	20.4
Transportes, correos y almacenamiento	718 062	3.6	614 955	5.1	103 107	1.3
Construcción	704 640	3.5	637 285	5.3	67 355	0.8
Electricidad, agua y gas	235 688	1.2	196 117	1.6	39 571	0.5
Pesca y acuicultura	180 083	0.9	165 560	1.4	14 523	0.2
Minería	142 325	0.7	126 723	1.0	15 602	0.2

Cuadro 1. Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Censos Económicos (Coord) (2009). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*. [en línea] recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_hombres_mujeres.pdf

CUADRO 1
Porcentaje en población ocupada 1970, 1995 y 2005

<i>Año</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>
1970	20	80
1995	32	68
2005	40	60

Cuadro 2. Zabludovsky, G. Polít.cult. (2007). “*Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*”. [en línea] n.28, pp.09-41. recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002#c1 (Consultado 07 de Marzo de 2020)

**Salario diario asociado a los
trabajadores asegurados del IMSS
según sexo
Serie anual de 2000 a 2017
Pesos**

Cuadro 8.7

Año	Total	Mujeres	Hombres
2000	140.61	121.80	150.39
2001	155.54	135.95	165.77
2002	165.40	145.15	176.06
2003	177.49	156.55	188.58
2004	187.64	165.70	199.39
2005	198.74	175.82	211.15
2006	209.09	184.95	222.42
2007	219.15	194.29	233.11
2008	232.03	206.80	246.32
2009	238.95	215.26	252.66
2010	249.29	225.65	262.94
2011	260.54	237.22	273.92
2012	270.91	246.13	284.99
2013	281.66	257.15	295.67
2014	294.70	269.32	309.21
2015	306.69	280.96	321.54
2016	318.65	292.88	333.76
2017	336.26	308.82	352.57

Nota: cifras al 31 de diciembre de cada año.

Fuente: Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). *Memoria Estadística 2017*. En: www.imss.gob.mx (7 de septiembre 2018).

Cuadro 3.. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres.(2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

**Índice de discriminación salarial de la población ocupada por sector
de actividad económica
Serie anual de 2010 a 2018
Porcentaje**

Cuadro 8.8

Sector de actividad económica	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Total	-8.4	-5.3	-4.7	-3.1	-6.5	-6.2	-5.1	-5.8	-5.4
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	-0.7	-3.7	-1.2	2.9	1.2	-1.9	-2.6	14.7	3.0
Comercio	-25.5	-21.2	-19.5	-19.3	-17.6	-23.9	-24.2	-16.9	-18.7
Restaurantes y servicios de alojamiento	-13.0	-3.7	-7.7	-2.3	-18.4	-3.8	-4.7	-9.9	-5.9
Industria manufacturera	-22.1	-15.8	-17.7	-18.1	-18.2	-17.8	-22.3	-17.8	-15.3
Servicios profesionales, financieros y corporativos	-38.1	-10.9	-6.1	-7.9	-7.3	-14.3	-6.0	-3.3	-6.6
Servicios sociales	-13.9	-9.5	-11.1	-9.6	-14.8	-15.2	-6.9	-13.3	-11.7
Servicios diversos	3.1	8.5	-1.0	4.1	-2.3	0.7	0.3	1.2	3.9
Construcción	-12.3	-31.9	-15.3	4.8	-19.7	-17.2	-13.1	-10.5	-11.2
Industria extractiva y de la electricidad	20.8	-8.5	8.5	-1.3	-1.8	-7.1	2.6	1.7	8.9
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	2.8	-0.4	-3.4	-9.2	4.0	-3.6	1.9	0.8	3.3
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	-2.7	-1.5	2.2	1.6	-0.6	2.6	3.9	2.1	-5.9

Nota: datos al segundo trimestre de cada año.

Fuente: Inmujeres, cálculos con base en INEGI. *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010 a 2018. Segundo trimestre. Base de Datos*.

Cuadro 4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Mujeres y hombres de 3 a 30 años por condición de asistencia escolar y motivo de no asistencia según grupo de edad 2017

Cuadro 6.2

Condición de asistencia escolar Motivo de no asistencia	Mujeres				Hombres			
	Total	3 a 14 años	15 a 19 años	20 a 30 años	Total	3 a 14 años	15 a 19 años	20 a 30 años
Total (Miles)	29 677	12 926	5 545	11 206	30 020	13 477	5 897	10 645
Asiste a la escuela ¹ (%)	57.6	90.6	64.6	16.2	58.9	90.5	62.8	16.6
No asiste a la escuela ¹ (%)	42.4	9.4	35.4	83.8	41.1	9.5	37.2	83.4
Se embarazó o tuvo un hijo ²	8.7	0.3	10.5	9.5	0.8	0.0	0.7	1.0
Se casó o unió ²	12.3	0.6	12.2	13.8	5.5	0.2	3.1	6.9
Problemas personales o académicos en la escuela; o no había escuela o cupo ²	6.0	11.1	13.0	3.9	6.5	13.3	12.9	3.9
Por enfermedad y/o discapacidad o no tenía la edad cumplida ²	5.0	35.4	3.0	1.4	5.2	34.0	2.8	1.7
Por falta de dinero o trabajo ²	29.5	8.3	28.0	32.5	36.9	7.1	32.2	42.3
No quiso o no le gustó estudiar o logró su meta educativa ²	31.5	8.2	29.7	34.9	39.6	10.5	45.2	42.3
Nunca ha ido a la escuela u otro motivo ²	7.0	36.1	3.6	4.0	5.5	34.9	3.1	1.9

¹ Porcentajes respecto a la población total aquí considerada.

² Porcentajes respecto a la población que no asiste a la escuela.

Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) 2017. Tabulados básicos*. En: www.inegi.org.mx (28 de mayo de 2018).

Cuadro 5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Mujeres y hombres integrantes del hogar de 15 y más años por tamaño de localidad y grupo de edad según condición de rezago educativo 2017

Cuadro 6.4

Porcentaje

Tamaño de localidad Grupo de edad	Con rezago educativo		Sin rezago educativo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total	34.2	32.3	65.8	67.7
15 a 19 años	17.5	19.8	82.5	80.2
20 a 29 años	13.3	16.1	86.7	83.9
30 a 39 años	23.3	24.6	76.7	75.4
40 a 49 años	32.6	31.9	67.4	68.1
50 a 64 años	53.2	46.0	46.8	54.0
65 y más años	81.0	73.9	19.0	26.1
Localidades de menos de 2 500 habitantes				
15 a 19 años	51.9	53.0	48.1	47.0
15 a 19 años	26.7	28.7	73.3	71.3
20 a 29 años	25.8	29.3	74.2	70.7
30 a 39 años	43.8	45.3	56.2	54.7
40 a 49 años	59.9	59.5	40.1	40.5
50 a 64 años	78.4	76.7	21.6	23.3
65 y más años	95.9	95.3	4.1	4.7
Localidades de 2 500 y más habitantes				
15 a 19 años	29.4	26.5	70.6	73.5
15 a 19 años	14.6	17.0	85.4	83.0
20 a 29 años	9.6	12.5	90.4	87.5
30 a 39 años	17.5	18.6	82.5	81.4
40 a 49 años	25.8	24.9	74.2	75.1
50 a 64 años	47.2	37.9	52.8	62.1
65 y más años	77.0	66.6	23.0	33.4

Fuente: INEGI. *Encuesta Nacional de los Hogares (ENH) 2017*.
 Tabulados básicos. En: www.inegi.org.mx (28 de mayo de 2018).

Cuadro 6. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Mujeres y hombres inscritos a inicio de cursos en el sistema educativo nacional y su distribución porcentual por nivel educativo
Ciclos escolares 2014/2015, 2015/2016 y 2016/2017

Cuadro 6.5

Nivel educativo	2014/2015		2015/2016		2016/2017	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total (Miles)	17 938	18 123	18 155	18 238	18 315	18 289
Educación básica (%)	71.3	72.8	70.2	72.1	69.3	71.5
Preescolar	13.2	13.4	13.1	13.3	13.3	13.6
Primaria	39.2	40.4	38.5	39.8	37.9	39.4
Secundaria	18.8	19.0	18.6	18.9	18.1	18.6
Educación media superior ¹ (%)	13.4	13.3	13.8	13.6	14.1	13.9
Profesional técnico	13.2	13.1	13.6	13.5	13.9	13.8
Bachillerato	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2	0.2
Educación superior (%)	9.7	9.8	9.9	10.1	10.2	10.4
Técnico superior	0.4	0.5	0.4	0.6	0.4	0.6
Normal licenciatura	0.5	0.2	0.4	0.2	0.4	0.1
Licenciatura universitaria y tecnológica	8.1	8.5	8.4	8.8	8.7	9.1
Posgrado	0.7	0.6	0.7	0.6	0.7	0.6
Otro(%)	5.7	4.1	6.1	4.1	6.4	4.2
Capacitación para el trabajo	5.7	4.1	6.1	4.1	6.4	4.2

Nota: los datos presentados se refieren al esquema general –escolarizado– del Sistema Educativo Nacional, además, comprenden los servicios por sostenimiento público (federal, estatal y autónomo) y privado.

¹ A partir del ciclo escolar 2014/2015, el nivel Profesional técnico excluye la información del Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), dicha información se incluye en el nivel Bachillerato como Profesional Técnico Bachiller.

Fuente: Secretaría de Educación Pública. *Sistema Interactivo de Consulta de Estadística Educativa*. En: www.sep.gob.mx (16 de abril de 2018).

Cuadro 7. Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf

Referencias

Antonio, A. (2006). *La Precariedad Laboral en México: Dimensiones, dinámicas y significados*. [en línea] disponible en https://books.google.com.mx/books?id=NHmaCwAAQBAJ&pg=PT12&lpg=PT12&dq=Se+reconoce+precariedad+como+un+fen%C3%B3meno+multidimensional,+complejo+y+dif%C3%ADcil+de+medir,+se+manifiesta+de+manera+particular+seg%C3%BA+n+los+mercados+de+trabajo+y+las+regulaciones+existentes+en+cada+pa%C3%ADs+o+regi%C3%B3n&source=bl&ots=AfAoBi5GbK&sig=ACfU3U1xicyZlhwucDn_atmx3--ysM8odQ&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwi1gsPuhJbqAhUFQK0KHR2mBGcQ6AEwAXoECAoQAQ#v=onepage&q&f=false (Consultado 29 de febrero 2020)

Arteta, I. (2020) *Discriminación laboral: cada 5 días despiden a una mujer en México porque será mamá*. Animal Político [en línea] disponible en <https://www.animalpolitico.com/2020/05/discriminacion-laboral-una-mujer-denuncia-ser-despedida-porque-va-a-ser-mama-cada-5-dias/> (consultado el 1 de julio de 2020)

Bermúdez, T. (2019). *La mujer mexicana en el mercado laboral: más y mejor es posible*. El economista. [en línea] disponible en: <https://www.eleconomista.com.mx/opinion/La-mujer-mexicana-en-el-mercado-laboral-mas-y-mejor-es-posible-20190307-0167.html> (Consultado 19 de junio 2020)

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión. (1934) *Ley General de Sociedades Mercantiles*. [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/144_140618.pdf (consultado el 23 de junio de 2020)

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión (1970). *Ley Federal del Trabajo*. Gobierno CDMX [en línea] disponible en http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_020719.pdf (consultado el 20 enero de 2020)

Centro de Investigación de la Mujer en la Alta Dirección. (2013). *Estadísticas sobre Mujeres y empresarias en México*. pags. 2-4 [en línea]. Recuperado de https://www.ipade.mx/wp-content/uploads/2017/04/Estadisticas_sobre_mujeres_y_empresarias_en_Mexico.pdf (Consultado 07 de marzo de 2020)

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento Organizacional, la dinámica de las organizaciones*. 2a Ed. México: McGraw-Hill. p- 124. [en línea]. Disponible en https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/335680/Comportamiento_or

ganizacional._La_dina_mica_en_las_organizaciones..pdf (Consultado 07 de marzo 2020)

CNDH. (2012). *El derecho a la no discriminación*. CNDH [en línea] disponible en <https://www.cndh.org.mx/documento/el-derecho-la-no-discriminacion> (consultado 11 de marzo 2020)

Connect Americas (2019). *9 compañías multinacionales se suman al #100kChallenge*. [en línea] disponible en <https://connectamericas.com/es/content/9-compa%C3%B1as-multinacionales-se-suman-al-100kchallenge> (consultado el 7 de julio 2020)

Corazón Verde. (2020) *Las Artesanas*. [en línea] disponible en <http://www.corazon-verde.com/las-artesanas/> (Consultado 03 de julio 2020)

Culebro, H., Martínez, K., y Cerda, A. Instituto Nacional de las Mujeres. *Empresas de mujeres = Empresas exitosas* (2009). p-14. [en línea]. Recuperado de: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100988.pdf (Consultado 01 de julio de 2020)

Cultura Colectiva (2019). *Las mujeres mexicanas son las más trabajadoras del continente.* [en línea] disponible en <https://news.culturacolectiva.com/mexico/las-mujeres-mexicanas-son-las-que-mas-trabajan-dice-la-onu/> (consultado el 5 de julio de 2020)

Díaz, I. (2010) *GENERO Y ECOTURISMO: PERSPECTIVAS DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES EN LA RESERVA DE LA BIOSFERA DE LOS TUXTLAS.* Edumet [en línea] disponible en <https://www.eumed.net/libros-gratis/2013b/1350/mujeres-empleo.html> (consultado el 5 de julio de 2020)

Doig, K. (2019). En México menor participación laboral femenina. *Forbes México.* [en línea] disponible en <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/> (Consultado 19 de junio de 2020)

Duran, L. (2019). *Condiciones laborales en México.* MILENIO [en línea] disponible en <https://www.milenio.com/opinion/luis-duran/columna-luis-duran/condiciones-laborales-en-mexico> (consultado el 08 de noviembre 2019)

Encuesta Nacional sobre Violencia contra las Mujeres (2013). (Consultado 09 de marzo 2020)

Forbes (2020). *Las grandes empresas en México, aún sin equilibrio entre hombres y mujeres*. Forbes México [en línea] disponible en <https://www.forbes.com.mx/cual-es-el-papel-de-las-mujeres-en-las-mayores-empresas-del-pais/> (consultado el 7 de julio de 2020)

Fundación Juan Vives Suriá. (2010). *Lentes de género : lecturas para desarmar el patriarcado*. p-55. [en línea] disponible en "http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf" (Consultado 19 de junio 2020)

García, A. (2018). 6 de cada 10 trabajadores son informales y generan el 22.7% del PIB de México. El Economista. [en línea] disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/6-de-cada-10-trabajadores-son-informales-y-generan-el-22.7-del-PIB-de-Mexico-20181217-0053.html> (consultado el 20 de mayo de 2020)

Gascón, V. (2020). *Ubican a empresas de facturación falsa*. El Norte. [en línea] disponible en https://www.elnorte.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.elnorte.com/ubican-a-empresas-de-facturacion-falsa/ar1883280?referer=-

7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a-- (Consultado 29 de junio de 2020)

González, E. (2013). *Multinacionales, impactos y desigualdades de género*. Omal [en línea] disponible en <http://omal.info/spip.php?article4938> (consultado el 7 de julio de 2020)

Grant Thornton. (2019). Mujeres directivas: construyendo un plan para la acción. [en línea] disponible en <https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/wib2019.pdf> (consultado el 30 de octubre 2019)

Guadarrama, J. (2020). *En México, 26% de las mujeres sufren violencia laboral*. Excélsior [en línea] Disponible en <https://www.excelsior.com.mx/nacional/en-mexico-26-de-las-mujeres-sufren-violencia-laboral/1368353> (Consultado 09 de marzo de 2020)

Heath, J. (2016). *Las condiciones laborales de los mexicanos empeoran*. Expansión. [en línea] disponible en <https://expansion.mx/economia/2016/08/12/las-condiciones-laborales-de-los-mexicanos-empeoran> (consultado el 10 de junio de 2020)

Infobae (2019). *Las Mujeres en México deben trabajar 5 días más al mes para ganar lo mismo que un hombre*. [en línea] disponible en

<https://www.infobae.com/america/mexico/2019/07/22/las-mujeres-en-mexico-deben-trabajar-5-dias-mas-al-mes-para-ganar-lo-mismo-que-un-hombre/#:~:text=infobae->
[,Las%20mujeres%20en%20M%C3%A9xico%20deben%20trabajar%205%20d%C3%ADas%20m%C3%A1s%20al,lo%20mismo%20que%20un%20hombre](#)
(consultado el 5 de julio de 2020)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía y Censos Económicos. (2009). *Los hombres y las mujeres en las actividades económicas*.p-1 [en línea]. Disponible en
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/ce/2009/doc/minimonografias/m_hombres_mujeres.pdf (Consultado 07 de marzo de 2020)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. [en línea] recuperado de
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf
(Consultado 07 de Marzo de 2020)

Instituto Nacional de las Mujeres (2013). *Las Mujeres y el Trabajo II*. p-3. [en línea] disponible en
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
(Consultado 19 de junio de 2020)

Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). *Brecha Salarial de género en México. p-1* [en línea]. Disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf (Consultado 02 de marzo de 2020)

Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Instituto Nacional de las Mujeres. (2018). *Mujeres y Hombres en México 2018*. (2018) [en línea]. Págs. 92-159 disponible en http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/MHM_2018.pdf (Consultado 07 de marzo 2020)

Juárez, B. (2019). *Rotación del personal: Los empleados no solo se manchan por dinero*. Factor Capital Humano [en línea] disponible en <https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/rotacion-de-personal-los-empleados-no-solo-se-marchan-por-dinero/2018/07/> (consultado el 24 de junio 2020)

Juárez, B. (2019). *Empresas trasnacionales privilegian más la equidad de género que las mexicanas*. Forbes [en línea] disponible en <https://www.eleconomista.com.mx/empresas/Empresas-transnacionales-privilegian-mas-la-equidad-de-genero-que-las-mexicanas-20190910-0075.html> (consultado el 6 de julio de 2020)

Forbes. (2018) *Las mujeres estudian más pero ganan menos que los hombres*. [en línea]. Forbes México Disponible en <https://www.forbes.com.mx/las-mujeres-estudian-mas-pero-ganan-menos-que-los-hombres-segun-la-ocde/> (consultado el 3 de julio del 2020)

López, E. (2016). *Verónica o el despido laboral por estar embarazada*. Nexos [en línea] disponible en <https://eljuegodelacorte.nexos.com.mx/?p=5729&fbclid=IwAR0wKqPHRPBejeoWGnSRz7ldW33RzLtnCQyXXqyJ-oaNg5TuxASrcLz9yM8> (consultado el 6 de julio de 2020)

Luna, C. (2016). Condiciones de laborales de los mexicanos empeoran. *Expansión*. [en línea] disponible en <https://expansion.mx/economia/2016/08/12/las-condiciones-laborales-de-los-mexicanos-empeoran> (consultado el 2 de marzo 2020)

Luz Pacheco Zerga. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *IUS* (29).6 [en línea] disponible en

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-21472012000100008 (consultado 30 de junio 2020).

Marchionni, M, Guzmán, P. y Serrano, J. (2019) *La participación laboral femenina en México y Perú ¿Qué explica las diferencias?*. CDLAS- UNLP. Argentina [en línea] disponible en https://books.google.com.mx/books?id=D8eGDwAAQBAJ&dq=necesidades+laborales+mujeres+mexico&hl=es&source=gbs_navlinks_s (consultado el 5 de julio de 2020)

Marinho M., María L. (2007), El eslabón perdido entre educación y empleo. CEPAL, Serie Políticas Sociales, núm. 137 [en línea] disponible en http://www.cepal.org/publicaciones/xml/3/32663/sps137_lcl2783.pdf (consultado el 1 de junio de 2020)

Márquez, R. (2010). La justiciabilidad de los derechos humanos laborales de las mujeres y la infancia en México: caso Walmex. Dfensor [en línea] disponible en https://cdhcm.org.mx/wp-content/uploads/2014/05/dfensor_08_2010.pdf (consultado el 13 de junio de 2020)

Forbes. (2019). *México tiene la peor brecha salarial de género de Latinoamérica: informe*. Forbes México. [en línea] Disponible en

<https://www.forbes.com.mx/mexico-tiene-la-peor-brecha-salarial-entre-hombres-y-mujeres-informe/> (Consultado 26 de febrero de 2020)

Forbes. (2016) *Mujeres Poderosas: la evolución en el liderazgo*. Forbes México. [en línea]. Disponible en: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-que-inspiran-evolucionar-en-el-liderazgo/> (Consultado 01 de julio 2020)

Naciones Unidas. (2017). *Si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26%*. ONU [en línea] disponible en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/> (consultado el 4 de julio 2020)

Naciones Unidas. (2018). Artículo 23: Derecho al trabajo. Noticias ONU [en línea] disponible en [tps://news.un.org/es/story/2018/12/1447461](https://news.un.org/es/story/2018/12/1447461) (Consultado 30 octubre 2019)

Nares, Y. (2019). Despido por embarazo. Animal Político. [en línea] disponible en [s://www.animalpolitico.com/capital-plural/despido-por-embarazo/](https://www.animalpolitico.com/capital-plural/despido-por-embarazo/) (consultado el 30 de octubre 2019)

Naciones Unidas. (2019). De 193 países, sólo 10 están gobernados por mujeres. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/03/1452691> (consultado 30 de octubre 2019)

Naciones Unidas. (2019). “Cuando trabajar no garantiza unas condiciones dignas de vida”. Noticias ONU [en línea] disponible en <https://news.un.org/es/story/2019/02/1451171> (Consultado 10 de noviembre 2019)

OCDE. (2017). *Construyendo un México inclusivo: políticas y buena gobernanza para la igualdad de género*. México [en línea] disponible en https://www.oecd.org/centrodemexico/medios/Estudio%20G%C3%A9nero%20M%C3%A9xico_CUADERNILLO%20RESUMEN.pdf (consultado el 29 de junio del 2020)

OIT (2012) . Panorama Laboral 2012 América Latina y el Caribe. OIT [en línea] disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_195884.pdf (consultado el 7 de junio de 2020)

ONU Mujeres. (2020) Mujeres en la política. ONU [en línea] disponible en <https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2020/women-in-politics-map-2020-es.pdf?la=es&vs=828> (consultado el 24 de junio 2020)

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (2015). *Hechos y cifras: Empoderamiento económico*. [en línea]. Disponible en https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures#_ednref13 (Consultado 07 de marzo de 2020)

Organización Internacional del Trabajo. (2000). *Definición de acoso laboral*. OIT [en línea] disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf (Consultado 11 de marzo 2020)

Pasco, M. (1998). *Flexibilización y Desregulación*. Pontificia Universidad Católica de Perú. [en línea] disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5109552.pdf> (Consultado 27 de junio de 2020)

Pérez, S. (2015). *Desigualdad de género*. Omal [en línea] disponible en <http://omal.info/spip.php?article4832> (consultado el 7 de julio de 2020)

Permiso de paternidad en México es desigual y castiga a la familia, sobre todo a la mujer. (2017) Animal Político [en línea] disponible en <https://www.animalpolitico.com/2017/06/permiso-de-paternidad-desigual/> (consultado el 7 de julio de 2020)

PWC. (2014). *Casos de éxito en igualdad de género.* ISOTES Mujer y talento. p-27 [en línea] recuperado de <https://www.pwc.es/es/publicaciones/gestion-empresarial/assets/mujer-directiva-inspirando.pdf> (Consultado 01 de julio 2020)

Rodríguez, E. (2019). *El crecimiento de las sociedades cooperativas en México.* COBIS. [en línea] disponible en <https://blog.cobiscorp.com/crecimiento-sociedades-cooperativas-en-mexico> (Consultado 01 de julio de 2020)

Roldán, P. (2020). *Desregulación.* Economipedia. [en línea] disponible en <https://economipedia.com/definiciones/desregulacion.html> (Consultado 04 de marzo de 2020)

Ruiz, P. (2011). *Evolución reciente del empleo y el desempleo en México.* México: SCIELO. Recuperado de

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2011000200005 Consultado en octubre 2019

Rubio, J. (2009). Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral. *Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* 24(4) pp. 55-64 [en línea] disponible en <https://bidi.uam.mx:9155/lib/uamsp/reader.action?docID=3191174&ppg=7> (consultado el 25 de enero de 2020)

Ruiz, P. (2011). Evolución reciente del empleo y el desempleo en México. SCIELO [en línea] disponible en http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2011000200005 (Consultado 30 de octubre 2019)

Sánchez, A. (2013) *La mujer mexicana en el umbral del siglo XXI*. UNAM. Primera edición. México. [en línea] disponible en <https://books.google.com.mx/books?id=SJOAb66ARjkC&pg=PA30&dq=necesidades+laborales+mujeres+mexico&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwj28LXjL7qAhWJGs0KHTAKDT0Q6AEwAXoECAQQA#v=onepage&q&f=false> (consultado el 7 de julio de 2020)

Serrano, P. (2010). *Precariedad laboral y globalización*. La Vanguardia. [en línea] disponible en <https://www.lavanguardia.com/20090329/54061340554/precariedad-laboral-y-globalizacion-pedro-serrano.html> (consultado el 08 de noviembre 2019)

Servicio de Administración Tributaria. Gobierno de México. [en línea] disponible en <https://www.gob.mx/cnbv/acciones-y-programas/sociedades-cooperativas-de-ahorro-y-prestamo-socap> (Consultado 01 de julio 2020)

Sitio Oficial Pascual. (2020) [en línea] disponible en <https://www.pascual.com.mx/> (Consultado 01 de julio 2020)

Soto, Angelica. (2020). Violación sistemática de derechos laborales durante esta pandemia. MILENIO. [en línea] disponible en <https://www.milenio.com/politica/violacion-sistematica-de-derechos-laborales-durante-esta-pandemia> (consultado el 13 de junio de 2020)

Tourliere,M. (2018). *Trabajadoras con estudios universitarios ganan 34% menos que hombres en México*. OCDE. Proceso [en línea]. Disponible en <https://www.proceso.com.mx/550566/trabajadoras-con-estudios-universitarios-ganan-34-menos-que-hombres-en-mexico-ocde> (Consultado el 3 de julio del 2020)

UAM. (2018) Informe de actividades 2018. UAM [en línea] disponible en http://www.uam.mx/transparencia/inforrganos/rg/2018/INFORME_2018_UAM.pdf (consultado el 24 de junio de 2020)

Usla, H. (2018). En México, mujeres ya lideran 2 de cada 7 hogares. El Financiero [en línea] disponible en <https://www.elfinanciero.com.mx/economia/cada-vez-mas-hogares-en-mexico-son-dirigidos-por-una-mujer> (consultado el 24 de junio de 2020)

Velázquez, M. (2019). *La Igualdad de Género Frente a la Licencia de Paternidad en México*. Foro Político [en línea] disponible en <https://forojuridico.mx/la-igualdad-de-genero-frente-a-la-licencia-de-paternidad-en-mexico/> (consultado el 7 de julio de 2020)

Verduzco, G. y Inzunza, P. (2018). Persistencia de los roles de género en la participación laboral de las mujeres con estudios profesionales en México . Redalyc. [en línea] disponible en <https://www.redalyc.org/jatsRepo/112/11260181009/html/index.html> (consultado el 7 de julio de 2020)

Zabludovsky, G. (2007). *Las mujeres en México: trabajo, educación superior y esferas de poder*. Polít.cult. n.28, pp.09-41. [en línea] disponible en

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-77422007000200002#c1 (Consultado 07 de marzo de 2020)