

XVII Congreso Internacional de Análisis Organizacional

“Emprendimiento e innovación en las organizaciones de México y América Latina”

Condiciones Laborales de las Mujeres Madres Trabajadoras: Caso SIMAPAG

Mesa temática: 1. Vida simbólica, poder y género

Modalidad de la investigación: 1.4. Protocolo de Investigación

Autores

Lic. Daniela Elizabeth Andrade Zavala¹, de.andradezavala@ugto.mx, teléfono 4731373767, Universidad de Guanajuato, Campus Guanajuato, División de Ciencias Económico-Administrativas, Fraccionamiento I, El Establo, Guanajuato, Gto., México. C.P. 36250.

Dra. Diana del Consuelo Caldera González, dccaldera@ugto.mx, teléfono 01 (473) 735-2900 extensión 2844, Universidad de Guanajuato, División de Ciencias Económico-Administrativas Fraccionamiento I, El Establo, Campus Guanajuato, C.P. 36250, Guanajuato, Gto., México.

Dra. Ariadna Crisantema Martínez Hernández, ac.martinez@ugto.mx, teléfono 01 (473) 735-2900 extensión 2666, División de Ciencias Económico-Administrativas Fraccionamiento I, El Establo, Campus Guanajuato, C.P. 36250, Guanajuato, Gto., México

México, D. F.

09 al 13 de septiembre de 2019

¹ Responsable de la comunicación, Estudiante de la Maestría en Administración de la Universidad de Guanajuato.

Condiciones Laborales de las Mujeres Madres Trabajadoras: Caso SIMAPAG

Resumen

Las mujeres se encuentran en situaciones de desventaja respecto a la igualdad de género en diversos ámbitos, siendo uno de ellos el laboral, sobre todo para aquellas que tienen una condición de madres, la cual en ocasiones se intensifica si se encuentra la mujer en las etapas de gestación, puerperio o lactancia. La protección de la maternidad en el ámbito laboral es uno de los tópicos regulados por normas y reglamentos nacionales, así como en recomendaciones internacionales que en muchas organizaciones mexicanas no son conocidos, atendidos o ambos; no obstante, su atención les haría contar con mejores prácticas laborales, espacios de trabajo inclusivos y un reconocimiento.

El presente documento contiene el protocolo de investigación titulado “*Condiciones Laborales de las Mujeres Madres Trabajadoras: Caso SIMAPAG*”, cuyo objetivo es identificar las condiciones de trabajo de las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG con la finalidad de detectar áreas de oportunidad que promuevan mejores prácticas y la creación de ambientes de trabajo inclusivos, para lo cual se propone una metodología mixta con alcance descriptivo y diseño no experimental. Los instrumentos visualizados son la encuesta y la entrevista.

Palabras clave: Condiciones laborales, mujeres madres trabajadoras, inclusión laboral

Justificación

Las mujeres se encuentran en una situación de desventaja dentro de la sociedad por el solo hecho de serlo. “Tal situación se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, aunque sus formas y mecanismos varían, pues se ajustan a la particular esfera social en que cada una se desenvuelve (estatal, institucional, laboral, educativa, doméstica, afectiva y sexual)” (Savage, 2010, p.71).

Esta situación de desventaja es reconocida como una de las modalidades de desigualdad entre los seres humanos de las sociedades tanto antiguas como contemporáneas. En el ámbito económico, tal diferenciación se refleja claramente en la división del trabajo por género que ha sido desfavorable para las mujeres, resaltando en primer lugar, la desigualdad del trabajo doméstico, incluyendo en éste el cuidado de los hijos, de las personas con enfermedades, familiares con condiciones de discapacidad física o mental y de los adultos mayores que habiten con ellas (Aguilar & Gutiérrez, 2017; Rendón, 2018; Savage, 2010). “El acceso de las mujeres al mercado de trabajo no se ha dado en condiciones similares a las de los hombres, sino dentro de formas de subordinación y desigualdad de diferentes tipos” (Savage, 2010, p.72).

Diversos estudios concuerdan en que, en promedio, las mujeres reciben por su trabajo remuneraciones menores que los hombres. En ningún lugar del mundo se ha logrado la igualdad salarial entre los sexos (Benería, 2005; Espinosa, 2009; INEGI, 2018 y Rendón, 2018).

Cuando una mujer presenta una condición de embarazo o de maternidad, sus posibilidades de ser empleada se reducen considerablemente. La protección a la maternidad en el trabajo se encuentra prevista en el Convenio número 183 del año 2000 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (OIT, 2010), el cual prohíbe específicamente que se exija a las mujeres someterse a exámenes de embarazo para el ingreso o la permanencia en el empleo, excepto cuando se encuentre previsto en la legislación nacional (artículo 9) respecto de trabajos que:

- a) estén prohibidos total o parcialmente para las mujeres embarazadas o lactantes, o
- b) que puedan presentar un riesgo reconocido o significativo para la salud de la mujer y del hijo.

La maternidad es un estado que exige un trato diferente para poder respetar una auténtica igualdad y, en tal sentido, es más una premisa del principio de igualdad que una excepción del mismo. Se han de tomar medidas especiales de protección de la maternidad para que las mujeres puedan cumplir su función de madres, sin que resulten marginalizadas del mercado de trabajo. (OIT, 2010, p.1)

Objetivo General

Identificar las condiciones de trabajo de las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG con la finalidad de detectar áreas de oportunidad que promuevan mejores prácticas y la creación de ambientes de trabajo inclusivos.

Pregunta general de investigación

¿Cuáles son las condiciones de trabajo que tienen las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG que representan áreas de oportunidad para la promoción de mejores prácticas y la creación de ambientes de trabajo inclusivos?

Objetivos Específicos

1. Identificar en qué medida las condiciones de trabajo de las mujeres madres trabajadoras en SIMAPA dan cumplimiento a las establecidas en regulaciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género.
2. Conocer la percepción que tienen las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG acerca de su entorno de trabajo.

Preguntas específicas de investigación

1. ¿De qué manera las condiciones de trabajo de las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG atienden a regulaciones nacionales e internacionales en materia de derechos humanos e igualdad de género?
2. ¿Cuál es la percepción que tienen los consejeros, los directivos, el departamento de recursos humanos y las mujeres madres trabajadoras de SIMAPAG acerca de su entorno laboral?

Supuestos de investigación

1. Las condiciones de trabajo en SIMAPAG no cumplen con las recomendaciones internacionales para el trabajo materno.

2. Las condiciones de trabajo en SIMAPAG no cumplen con las regulaciones nacionales fijadas para el trabajo materno en México.

3. Las percepciones de los consejeros, los directivos, del departamento de Recursos Humanos y de las mujeres madres trabajadoras en SIMAPAG que tienen sobre el entorno de trabajo son distintas entre sí.

Marco Teórico

Las mujeres y la división del trabajo

Desde el origen de nuestra cultura, la sociedad ha marcado claramente dos géneros: masculino y femenino, cada uno con características independientes y contrastantes entre sí, a las cuales se les asignan una serie de tareas tanto bien delimitadas como excluyentes (Martínez, 2015).

Los procesos de división del trabajo prevalecientes en nuestra sociedad se fundan en normas, valores y tradiciones, con carácter cultural e histórico. Al género masculino se le ha asociado con el mundo público y laboral, mientras que, al femenino con el mundo privado, en particular con el cuidado tanto de los maridos como de los hijos, así como con la realización de las tareas del hogar y no para trabajar fuera de éste (Christenson, García & De Oliveira, 1989, Olivas, *et al.*, 2009 & Martínez, 2015).

Desde finales del siglo XIX hasta las primeras décadas del XX, las sociedades latinoamericanas atribuían a las mujeres de la región características como la pureza, dulzura, maternidad, generosidad, espiritualidad y, en algunos casos, el patriotismo.

Las hacían responsables de toda la belleza que debería impregnar en la vida social (Olivas, *et al.*, 2009). Sin embargo, estas percepciones no han sufrido cambios sustanciales al paso de las décadas y, por el contrario, se han añadido atributos de índole sexista.

De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y la OIT (2013), en la actualidad, los medios de comunicación representan a las mujeres asignándoles los roles tradicionales de madre y esposa abnegada, objeto sexual, víctima indefensa. “Tales imágenes contribuyen en cierta medida a reforzar las ideas sexistas preconcebidas y a perpetuarlas” (p. 94).

Actualmente podemos observar cómo los cambios en la economía mundial han incrementado la participación de la mujer en el mercado laboral y en ámbitos productivos que habían sido reservados para el hombre como, por ejemplo, la ciencia (Caldera, Sánchez & González, 2017 & Martínez, 2015). Además de este ámbito, a las mujeres se les puede observar cada vez insertas en más sectores; a manera de ejemplificación, para el caso del estado de Guanajuato, están presentes en el manufacturero, el industrial automotriz, la prestación de servicios profesionales, el sector salud e incluso en algunos en los que aún la participación masculina sigue siendo mayor como desde hace siglos: la construcción, los servicios de reparación y de mantenimiento, así como en la minería.

El trabajo, como actividad humana orientada a la producción de bienes y servicios para la economía, ocupa un lugar preponderante en la sociedad, no sólo por ser indispensable para su desarrollo, sino porque constituye cada vez más un elemento

sustantivo de pertenencia social. Al mismo tiempo, puede convertirse en un referente de exclusión y discriminación, tanto en el ámbito laboral, como en el acceso a bienes y servicios y a la distribución del ingreso y de la riqueza (INEGI, 2018).

La redefinición del concepto trabajo en los estudios de género, que incluye a las actividades extra-domésticas dirigidas a obtener ingresos, así como las labores orientadas a la reproducción (trabajo doméstico, crianza, cuidado de menores, de adultos mayores y enfermos, producción para autoconsumo y tareas comunitarias), ha repercutido fuertemente en las discusiones sobre género y pobreza femenina (Tepichin, 2011).

Con frecuencia una familia sólo consigue librarse de la trampa de la pobreza gracias a los ingresos de la madre, aunque el debate sobre el empleo siga constituyendo un dilema para muchos, incluidas las propias madres (Bates, 1993). El trabajo femenino es una estrategia familiar más de generación de ingresos. Se trata de un recurso del que la unidad familiar echa mano siempre que la situación económica lo amerita; recurso que tiene por tanto un carácter estratégico y coyuntural (Ariza & De Oliveira, 2005).

De acuerdo con el INEGI (2018), la creciente participación de la población femenina en el mercado de trabajo contribuye a su autonomía económica, ya que les permite generar ingresos y recursos propios para atender sus necesidades. En contra parte, Rendón (2008), señala que, al seguir siendo las mujeres las principales encargadas

de las tareas domésticas, se limitan sus posibilidades de participación en el trabajo remunerado y esto las convierte en económicamente dependientes de los hombres.

La mayor participación de la mujer en la economía está influida por factores como el desarrollo del propio capitalismo que demanda una mayor cantidad de mano de obra barata, la creciente modernización del campo, el intenso proceso de urbanización de la población, la consolidación del proceso de industrialización y el creciente rol dominante del sector servicios en la sociedad (Aguilar & Gutiérrez, 2017 & Espinosa, 2009).

Sobre los efectos de la reestructuración económica del empleo femenino, Benería (2005), señala que, en el aspecto positivo, hay que distinguir la mejora de los niveles educativos femeninos en todos los países. “Existen indicios claros de que los mayores niveles educativos de las mujeres y su participación creciente en el mercado laboral han contribuido al aumento gradual de la participación femenina en trabajos profesionales” (p. 135).

Para el caso de Latinoamérica, Arriagada (2004) señala que, si bien las tasas de actividad más altas corresponden a las mujeres con mayor educación, las crecientes dificultades económicas que apremian a los hogares latinoamericanos han impulsado también una creciente participación laboral de las mujeres menos educadas.

Sin embargo, las mejoras en la educación no siempre se traducen en la mejora de las condiciones de trabajo dentro del mercado laboral, en este caso de estudio, para las mujeres.

Condiciones de trabajo de las mujeres madres trabajadoras

Los puestos de trabajo ocupados por las mujeres se caracterizan por condiciones de trabajo menos adecuadas en lo que se refiere al lugar de trabajo, a la regularidad del horario de trabajo, al poder de negociación, a la seguridad social o a la seguridad del empleo (Rodríguez, 1995).

Desde hace cinco décadas, el ingreso masivo y acelerado de las mujeres al mercado de trabajo en América Latina se ha incrementado de manera continua, trastocando todos los ámbitos de la sociedad (Aguar & Gutiérrez, 2017). A pesar de esta mayor incursión en el mercado de trabajo, el nivel de participación económica de las mujeres latinoamericanas es aún inferior al de las europeas, norteamericanas y algunas asiáticas. En América Latinas las mujeres se incorporan a la actividad económica preferentemente en el sector terciario (Ariza & De Oliveira, 2005).

La incorporación de las mujeres al trabajo, sobre todo en los países en desarrollo, no les acarrea mayor igualdad ni mayores derechos ya que muchas de las que acceden al mercado laboral ingresan a sectores informales, apenas regulados, con escasas remuneraciones y en condiciones laborales precarias; una gran parte de las mujeres que realizan algún trabajo remunerado lo hacen a tiempo parcial debido a que tienen que atender tareas domésticas y esto se traduce en una carga excesiva del trabajo (Rendón, 2008; Savage, 2010).

Los deberes familiares representan aproximadamente el doble de trabajo para las mujeres que, para los hombres en las naciones latinoamericanas, y la mayoría de éstos no se pagan (Jian, citado por Baeza, González & Yong, 2018).

Rubery (2003) afirma que cuando se analizan las oportunidades de empleo para mujeres se encuentran diferencias entre el mercado de trabajo informal y abierto, y el cerrado. El primero, ofrece a las mujeres la oportunidad de dejar el empleo para tener hijos y de reincorporarse posteriormente. Sin embargo, esto frecuentemente se deriva en “la organización de un mercado laboral femenino basado en la inestabilidad y una baja remuneración, con pocas oportunidades de promoción y de salir del gueto” (Rubery, 2003, p.185).

Por otro lado, el mismo autor señala que los mercados de trabajo más cerrados ofrecen sólo una alternativa tajante entre una carrera laboral continuada, se tengan hijos o no, o la exclusión del mercado laboral y la posible relegación a las actividades informales o el trabajo doméstico.

Stumbitz, Lewis & Rouse (2018) sugieren que, en muchas ocasiones, las empresas se aprovechan de las limitadas opciones de empleo que tienen las mujeres madres para pagarles salarios más bajos.

Cuando en el hogar hay presencia de menores de seis años la carga del cuidado de las niñas y los niños sigue siendo mayoritariamente para las mujeres. Los resultados por nivel de escolaridad muestran que “en la medida en que los hombres aumentan su nivel de instrucción, también es mayor su participación en las labores domésticas y de cuidados” (INEGI, 2018, p.162).

Es sabido que las mujeres no casadas o unidas, sin hijos o con hijos de mayor edad, enfrentan menores obstáculos familiares a la hora de incorporarse al mercado de trabajo, y pueden figurar más como asalariadas que las casadas y con hijos en edades tempranas (Ariza & De Oliveira, 2005).

Christenson, García & De Oliveira (1989) señalan que tanto las mujeres solteras, las viudas y las divorciadas participan mayormente en el mercado laboral mexicano que aquellas que están casadas. De ellas, las mujeres jóvenes y las solteras se ubican más fácilmente en actividades asalariadas en los sectores industrial y de servicios, donde los horarios son muy bien definidos y rígidos, mientras que las mujeres de mayor edad y las casadas suelen encontrar otras oportunidades como el empleo a tiempo parcial o por su cuenta

Cuddy, Fiske & Glick (2004) afirman, tras los resultados de un estudio de su autoría que realizaron en Estados Unidos, que los participantes mostraron menor interés en contratar, promover y apoyar la educación continua de las madres trabajadoras en comparación con las mujeres sin hijos; las primeras fueron estereotipadas como menos competentes que las segundas.

En el entorno laboral, de acuerdo con Goldin (citado por Villarreal & Yu, 2007), las mujeres son percibidas a menudo como más propensas a dejar sus trabajos después del matrimonio y la maternidad. Los empleadores son más reacios a contratar mujeres para puestos que implican mayores responsabilidades en la toma de decisiones organizacionales.

Gallup Inc. & OIT (2017) aseguran que las mujeres madres que trabajan sufren de una penalización salarial que se suma a la brecha salarial existente por motivo de género en el mundo. “En promedio, las madres ganan menos que las mujeres sin hijos a cargo y mucho menos que los padres en entornos familiares y laborales similares” (Grimshaw & Rubery, citados por Gallup Inc. & OIT, 2017, p. 52).

Problemáticas laborales de las mujeres madres

Las mujeres que desean un rápido regreso al trabajo de jornada completa después de ser madres se encuentran con varios obstáculos, sobre todo cuando tienen más de un hijo, por lo que precisan contratar personas o servicios de asistencia para poder mantenerse en contacto con su profesión (Jackson, 1993). Tepichin (2011) afirma: “Para las mujeres que ingresan al mercado laboral la carga de trabajo doméstico no disminuye, y el tiempo que le dedican sólo se transfiere a otras mujeres o aumenta su jornada laboral” (p.17). Christenson, García & De Oliveira (1989) aseguran que las mujeres con mayores niveles educativos son quienes mayormente cuentan con la ayuda de empleadas domésticas, lo que facilita a las primeras su inclusión y permanencia en el mercado laboral.

Discriminación Laboral

Al hablar de mujeres en el trabajo, resulta necesario tocar el tema de la discriminación, puesto que la sufren de diversas maneras y en distintas etapas de su vida laboral. Con el sólo de hecho de serlo, en ocasiones una mujer se encuentra con barreras que le permiten ingresar, mantenerse o crecer de puesto en su lugar

de trabajo, las cuales se intensifican si presenta una condición de embarazo o de maternidad.

En los espacios laborales, la discriminación genera climas adversos y disminuye el compromiso de las y los trabajadores con su centro de trabajo. Asimismo, implica un desperdicio de capital humano y genera costos para el avance personal, empresarial y nacional. Por tanto, la inclusión en todos los ámbitos es un imperativo legal, social y económico (CONAPRED, 2018).

Diversos son los organismos y autores que han aportado estudios sobre la discriminación.

De acuerdo con la Real Academia Española (2018), el término discriminar se define como: “1. tr. Seleccionar excluyendo. 2.m tr. Dar trato desigual a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, etc”.

En México, el derecho a la no discriminación está contemplado tanto en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2019), como en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2018).

Constitucionalmente el derecho a la no discriminación se encuentra en el Título I de los derechos humanos y sus garantías, específicamente en el quinto párrafo de su artículo 1:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o

cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas. (p.2)

En la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2018), se define el término de discriminación en la fracción III de su artículo 1, menciona:

Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo. (p.1)

También se entenderá como discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia.

La discriminación es una conducta, culturalmente fundada y, sistemática y socialmente extendida, de desprecio contra una persona o grupo de personas sobre la base de un prejuicio negativo o un estigma relacionado con una desventaja

inmerecida, y que tiene por efecto (intencional o no) dañar sus derechos y libertades fundamentales (Rodríguez, 2006).

En las definiciones revisadas se observa la coincidencia de conceptos como exclusión y acción de anular el goce a los derechos y libertades fundamentales, sea con intención o sin ella.

En el caso de la discriminación en los procesos de selección de personal, ésta se presenta cuando existe una diferenciación de trato a las personas por razón de su raza, color de su piel o sexo, entre otros motivos, sin tomar en consideración los méritos ni las calificaciones necesarias para el puesto de trabajo de que se trate (Vera, 2006). Es decir, se define como el acto incorrecto de distinguir de manera ilícita entre las personas no basándose en el mérito individual, sino en el prejuicio o en alguna otra actitud ofensiva o moralmente reprobable (Velásquez, 2006).

La discriminación en el mercado de trabajo resulta particular porque el empleo, además de ser un medio de generación de ingresos, es un medio de desenvolvimiento de la persona. Así, al ser excluido de las oportunidades laborales no sólo se restringe la libertad de las personas para poner en práctica sus potencialidades profesionales, sino que también se limita su desarrollo personal y genera un campo abierto a actividades que tienen efectos sociales negativos (Vera, 2006).

Otro factor que puede afectar cómo está conformado el espacio laboral son los requisitos que se incluyen en las convocatorias de trabajo. En México, persisten los anuncios de reclutamiento que incluyen, al menos, criterios de sexo, edad y

discapacidad como base de la contratación, sin que, por lo general, tengan una relación con el trabajo a desempeñar (Vela, 2017).

Tipos de discriminación laboral

De acuerdo con la manifestación existen dos tipos de discriminación: directa e indirecta.

Tipo	Características
Directa	Cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características tales como la opinión política, el estado civil o el sexo. Se basa en prejuicios y estereotipos que atribuyen ciertas aptitudes o la falta de éstas a determinadas personas, en función de su pertenencia a un cierto colectivo racial, sexual, religioso u otro, independientemente de sus calificaciones y experiencia laboral.
Indirecta	Cuando existen disposiciones y prácticas aparentemente imparciales que perjudican de manera desproporcionada a integrantes de un colectivo determinado.

Fuente: elaboración propia con base en Vera, 2006.

Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye o se desalienta abiertamente a los aspirantes casados o mayores de cierta edad, o de determinado color de piel, o sexo, constituyen un ejemplo de discriminación directa.

Condicionar la obtención de un puesto de trabajo al dominio de un idioma en particular, cuando esta competencia lingüística no es indispensable para el puesto de trabajo, representa un ejemplo de discriminación indirecta.

La conciliación de la vida laboral y familiar

Otra de las problemáticas a que se enfrentan las mujeres madres trabajadoras es la conciliación de la vida familiar y laboral. “Entre el mundo del trabajo y el mundo de la familia, más que conciliación, hay hoy una relación de contradicción, cotidianamente experimentada por las madres trabajadoras” (Tobío, 2002, p.184).

Muchas mujeres y hombres querrían que las mujeres trabajaran y cuidaran, al mismo tiempo de su familia, pero lograr este equilibrio es todo un reto para las mujeres que trabajan. De hecho, en la gran mayoría de los países las personas mencionan “la conciliación de la vida laboral y familiar” como uno de los principales desafíos – si no el más importante – al que se enfrentan las mujeres que tienen un trabajo remunerado en sus países y territorios. (Gallup Inc. & OIT, 2017, p. 44)

La flexibilidad laboral

Las constantes presiones hacia lograr una mayor “flexibilidad” laboral están teniendo repercusiones significativas en las jornadas laborales diarias, semanales, extendiéndose incluso a las anuales, así como en la reducción de la posibilidad individual de prever la propia organización del trabajo. Esta flexibilización repercute de manera distinta en hombres y mujeres, quedando éstas últimas más perjudicadas ya que su dedicación familiar las tiene en peores condiciones de responder a estas exigencias laborales (Carrasco & Mayordomo, 2003).

La flexibilidad laboral puede ser más importante para las mujeres que se encuentran más involucradas en las funciones de cuidado de la familia que los hombres y, por

lo tanto, debería estar orientada más en relación con el equilibrio familiar (Baeza, González & Yong, 2018). Sin embargo, la propuesta de “flexibilidad laboral” es de una lógica muy diferente, se trata de una flexibilidad de beneficio para la empresa, no para la persona y su vida, no está dirigida a satisfacer las necesidades personales, sino a satisfacer las del capital (Carrasco & Mayordomo, 2003).

Las políticas de una empresa contribuyen a diferenciarla de otras. Las que cuentan con políticas *family-friendly* pueden diferenciarse como aquellas que brindan apoyo a las madres trabajadoras y pueden, por consiguiente, crear condiciones que contribuyan a lograr la equidad de género en el lugar de trabajo, así como a prevenir la discriminación sexual en el mismo (Yong, Longacre & Werne, 2016).

Ser una mujer, ser trabajadora y ser madre

Sabemos sorprendentemente poco acerca de cómo es la experiencia de convertirse en madre y volver al trabajo, una transición significativa en la carrera de una mujer empleada que impacta en su decisión de permanecer o abandonar su organización (Ladge, Humberd & Eddleston, 2017).

En el retorno al trabajo después de la licencia de maternidad las madres a menudo siguen sintiéndose marginadas e infravaloradas (Stumbitz, Lewis & Rouse, 2018). Algunas mujeres sienten presión para no hablar de su nuevo bebé o de su maternidad en el trabajo, a la vez que perciben sesgos y desaprobación de su organización hacia ellas, lo que desencadena inseguridad sobre sus roles como madres y trabajadoras (Gatrell, 2011).

Jiménez & Newman (citados por Bates, 1993) analizaron la orientación del puesto de trabajo y la adaptación al embarazo y a la primera etapa de la maternidad.

Descubrieron que las mujeres que se acomodan al trabajo también se adaptan bien a la crianza de los niños y que aquellas con resultados elevados en su dedicación laboral tenían experiencias psicológicas y emocionales más favorables durante el primer embarazo y en el periodo del post parto en algunos aspectos; y advirtieron además que el grado de dedicación al trabajo no estaba relacionado con la conducta o las actitudes de apego maternal manifestadas. Las mujeres con resultados elevados en su interés laboral solían esperar más tiempo antes de constituir una familia, prolongaban su actividad laboral durante el embarazo y proyectaban reanudar antes el trabajo. (p.95)

Usser (citado por Bates, 1993) afirma que las madres se ven sometidas a una doble sujeción.

Es probable que las que se quedan en casa se sientan aisladas, dependientes y que se muestren propicias a sufrir alienación y depresión, pero si salen a trabajar, habrán de esforzarse por conservar sus empleos al tiempo que asumen la mayor parte de la crianza del hijo y en las faenas domésticas. (p. 94)

Más allá de la familia nuclear inmediata, algunas madres también resultan ser las principales cuidadoras de sus padres ancianos. Con una variedad de demandas que compiten por el tiempo de ser madre y cuidadora, el sentirse “desgastada” resulta una constante al pasar de un deber a otro, lo cual, en muchas ocasiones, las ha dejado sin tiempo personal, lo cual impacta negativamente no sólo en su salud

física y mental, sino también en su vida social y de pareja (Haslam, Patrick & Kirby, 2015).

Para el caso de México, podemos observar cómo en muchos hogares que no pueden pagar el servicio de guarderías o que por diversos motivos no hacen uso de ellos, la mujer madre trabajadora pide a su madre, hermana (s), cuñada (s), suegra, hijo (s) (as) de mayor edad e incluso vecinas (os), que la apoyen con el cuidado de su(s) hijo(s) (as) mientras ella acude a laborar. Esta situación es observable también en España, sin embargo, de acuerdo con Tobío (2002), estas estrategias deben repensarse para el futuro próximo “cuando las últimas generaciones de abuelas inactivas y disponibles vayan desapareciendo y sustituyéndose por abuelas ocupadas y menos proclives a asumir el papel de madres sustitutas” (p. 184).

En México, la presencia de hijos en el hogar actúa como inhibidor de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, el cual se acentúa de acuerdo con el número de hijos (Christenson, García & De Oliveira, 1989). Jackson (1993) indica que de entre las mujeres del grupo de edad de 37 a 50 años que se reincorporan al trabajo tras su separación de éste al haber tenido hijos, el esquema más común parece ser una interrupción profesional completa desde el nacimiento del primero hasta que el último ingresa a la escuela primaria. Las mujeres más jóvenes parecen recurrir al permiso de maternidad con el objeto de volver al trabajo tan pronto como sea posible después del nacimiento de cada hijo.

Marco Contextual

Aun cuando las mujeres ejecuten las mismas labores que los hombres, su retribución económica es inferior en promedio a la percibida por ellos. A escala mundial, la brecha salarial por motivo de género se estima en el 23 por ciento; es decir, las mujeres ganan el 77 por ciento de lo que reciben los hombres (Gallup Inc. & OIT, 2017)

Las diferencias salariales por motivo de género no están relacionadas con el nivel de desarrollo económico de un país, ya que algunos de los países con niveles per cápita altos se cuentan entre aquéllos en los que esta brecha es mayor. Estas disparidades no pueden explicarse únicamente en términos de diferencias de educación, experiencia, edad o incluso de interrupción de la carrera. La parte restante y más importante, a saber, el componente “no explicado” de la brecha salarial, puede atribuirse a la discriminación generalizada – consciente o inconsciente – de las mujeres. (Gallup Inc. & OIT, 2017, p. 52)

De acuerdo con el INEGI (2018), a lo largo del periodo entre 2010 y 2018, las mujeres mexicanas recibieron un menor salario que los hombres en las diferentes actividades económicas; esto se explica, en parte, por la mayor importancia relativa que tienen entre las mujeres los empleos a tiempo parcial, pero si se obtienen los ingresos por hora trabajada (para eliminar el efecto de la amplitud de la jornada), la diferencia disminuye sin desaparecer (INEGI, 2018; Rendón, 2008).

Pese a la persistencia de la discriminación de género y a los factores que obstaculizan su igualdad, Benería (2005) afirma que los salarios relativos femeninos

han mejorado en los últimos años en relación con los masculinos en varios países. Sin embargo, esta reducción en la brecha salarial de género se debe al deterioro de los salarios masculinos, no precisamente a las acciones encausadas a mejorar la condición salarial femenina, en cualquier caso, ningún país ha alcanzado la igualdad salarial (Benería, 2005).

La OIT (citado en Gallup Inc. & OIT, 2017) sugiere que, “si prevalecen las tendencias actuales, se necesitarán más de 70 años para cerrar totalmente la brecha salarial por motivo de género” (p.52). Por su parte, el Foro Económico Mundial (FEM), indica en su informe 2018, que serían necesarios 108 años para cerrar la brecha global de género en el mundo. Ésta se encuentra conformada por cuatro dimensiones: Participación y Oportunidad Económica, Nivel de Educación, Salud y Supervivencia y Empoderamiento Político.

De acuerdo con el mencionado informe, las discrepancias de género más difíciles de cerrar corresponden a las dimensiones de Empoderamiento Económico y Empoderamiento Político, que tardarán 202 y 107 años en cerrarse, respectivamente. La brecha de Participación Económica y Oportunidad representa la segunda más grande con 41.9%, mientras que las brechas de Logro Educativo y de Salud y Supervivencia son más bajas con 4.4% y 4.6%, respectivamente (FEM, 2018).

Por región, Europa occidental contaba hasta 2018 con el mayor nivel de paridad de género, seguido por América del Norte y en tercero América Latina. México se posicionó en el lugar 50 de los 149 países analizados, un lugar por encima de

Estados Unidos. México ascendió en el ranking de 2018, después de haber cerrado en 72% su brecha de género. El país mejoró en los cuatro subíndices, con un progreso particularmente fuerte en la paridad de género en el parlamento, así como en la esperanza de vida

De acuerdo con Gallup Inc. & OIT (2017), como resultados de un ejercicio de encuestas realizado alrededor del mundo, la mayoría de las mujeres y de los hombres consideran aceptable que las mujeres integrantes de su familia tengan un trabajo remunerado fuera del hogar, si lo desean. Sin embargo, las mujeres (el 83 por ciento) suelen estar más de acuerdo que los hombres (el 77 por ciento) con esta declaración. Esto se ve influenciado por el nivel de escolaridad de ambos: “cuanto más alto sea el nivel de educación de las mujeres y de los hombres, más probable es que consideren aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar” (p.41).

A escala mundial, las mujeres y los hombres que habitan en hogares sin niños están de acuerdo en la misma proporción en que es aceptable que las mujeres de su familia trabajen fuera del hogar (el 85 por ciento frente al 81 por ciento, respectivamente). Sin embargo, en los hogares con niños, el porcentaje de quienes consideran aceptable que las mujeres trabajen fuera del hogar cae al 81 por ciento entre las mujeres y al 73 por ciento entre los hombres. Específicamente, las actitudes de los hombres cambian más que las de las mujeres (Gallup Inc. & OIT, 2017). Como mencionan, “El estado civil apenas representa una pequeña diferencia en las respuestas de los hombres y de las mujeres” (Gallup Inc. & OIT, 2017, p.42).

Metodología y Estudio de Caso

Tipo de investigación

Esta investigación será de tipo mixta, ya que se utilizarán la entrevista y la encuesta como medio de recolección de información.

Nivel de investigación

El nivel en el que se trabajará en la investigación será el de diagnóstico o análisis, ya que se pretende identificar determinadas problemáticas para luego proporcionar propuestas viables. Se trata de un alcance descriptivo.

Informantes

Para la parte cualitativa serán las mujeres madres trabajadoras de Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato (SIMAPAG), quienes se encuentren en las etapas de gestación, puerperio o lactancia.

Para la parte cuantitativa serán los consejeros, directivos y el personal del departamento de recursos humanos del SIMAPAG.

Resultados que se esperan obtener

Con este trabajo de investigación se pretende conocer cuáles son las condiciones de trabajo que tienen las mujeres madres trabajadoras en el SIMAPAG, con la finalidad de detectar áreas de oportunidad que promuevan mejores prácticas y la creación de ambientes de trabajo inclusivos en el organismo.

Caso de Estudio

Como se comentó con anterioridad, la investigación se llevará a cabo en el Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato, el cual es el organismo público descentralizado de la administración municipal encargado la administración y prestación del servicio público de agua potable y alcantarillado en la ciudad de Guanajuato, Gto.

Creado en sesión extraordinaria de cabildo celebrada el 25 de febrero de 1992. Actualmente cuenta en su plantilla con 233 personas dentro de la estructura orgánica y 35 personas por servicios profesionales (honorarios).

Respecto a su filosofía, su Misión es asegurar el suministro de agua potable y saneamiento de aguas residuales en el municipio de Guanajuato. Su Visión, ser un organismo de vanguardia, comprometido con la población y el desarrollo de su personal para satisfacer las necesidades de agua potable y saneamiento, en armonía con el medio ambiente y el medio sustentable.

Referencias bibliográficas

- Aguiar M. E. & Gutiérrez, H. (2017). Desigualdad de género y cambios sociodemográficos en México. *Noésis Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 26(51), 2-19. Recuperado de: <http://repositorio.gire.org.mx/bitstream/123456789/2107/1/Desigualdad%20de%20ge%CC%81nero%20y%20cambios%20sociodemogra%CC%81ficos%20en%20Me%CC%81xico.pdf>
- Ariza, M. & De Oliveira, O. (2005). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. En Urrutia, E. (2005). *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (43-52). Distrito Federal: El Colegio de México, A. C.
- Baeza, M., González, J. & Yong, W. (2018). Job flexibility and job satisfaction among Mexican professionals: a socio-cultural explanation. *Employee Relations*, 40(5), 921-942. Doi: [10.1108/ER-12-2016-0236](https://doi.org/10.1108/ER-12-2016-0236)
- Bates, J. (1993). El sistema femenino de reproducción y el trabajo. En Firth-Cozens, J. & West, M. (Ed.). (1993). *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*. (90-109). Madrid: Morata, S. L.
- Benería, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización*. Barcelona: Hacer.
- Caldera, D. D. C., Sánchez, M. E. & González C. (2017). La inequidad y la desigualdad en los sistemas de estímulos universitarios para las académicas madres trabajadoras. *UPGTO Management Review*, 2(2), s/p. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6054222>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2019). *Constitución Política De Los Estados Unidos Mexicanos*. Ciudad de México: Diario oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/1_260319.pdf
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2018). *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. Ciudad de México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado de: http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/262_210618.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL] y la Organización Internacional del Trabajo [OIT], (2013). *Trabajo decente e igualdad de género. Políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-santiago/documents/publication/wcms_233161.pdf

Consejo Nacional Para Prevenir la Discriminación [CONAPRED]. (2018). *La discriminación laboral genera costos que frenan el avance nacional*. Recuperado de: https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=boletin&id=1084&id_opcion=103&op=213

Carrasco, C. & Mayordomo, M. (2003). Tiempos trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino. En Carrasco, C. (Ed.). (2003). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. (125-172). Barcelona: Icaria.

Christenson, B., García, B., & De Oliveira, O. (1989). Los múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios Sociológicos*, 7(20), 251-280. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/40420018>

Cuddy, A, Fiske, S. & Glick P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60(4). 701-718. Doi: [10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x](https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x)

Espinosa, P. (2009). *Conciliación vida – trabajo: compromiso de la Política para la Igualdad Laboral en México*. Recuperado del sitio de internet de la Organización de las Naciones Unidas: <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/csw53/panels/keypolicy/Espinosa.pdf>

Gallup Inc. & Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Hacia un futuro mejor para las mujeres en el trabajo: la opinión de las mujeres y de los hombres*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_607487.pdf

- Gatrell, C. J. (2011). Managing the Maternal Body: A Comprehensive Review and Transdisciplinary Analysis. *International Journal of Management Reviews*, 13, 97–112. [Doi: 10.1111/j.1468-2370.2010.00286.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2010.00286.x)
- Foro Económico Mundial [FEM]. (2018). *The Global Gender Gap Report 2018*. Recuperado de: http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
- Haslam, D., Patrick, P. & Kirby, J. (2015) Giving Voice to Working Mothers: A Consumer Informed Study to Program Design for Working Mothers. *Journal of child and family studies*. 24. 2463-2473.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI]. (2018). *Mujeres y hombres en México*, 2018. Recuperado de: http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825100766.pdf
- Jackson, D. (1993). Problemas que se enfrentan las mujeres cualificadas que se reincorporan al trabajo. En Firth-Cozens, J. & West, M. (Ed.). (1993). *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*. (125-140). Madrid: Morata, S. L.
- Ladge, J., Humberd, B. & Eddleston, K. (2017). Retaining professionally employed new mothers: The importance of maternal confidence and workplace support to their intent to stay. *Human Resource Management*, 57(4), 883-900. [Doi: 10.1002/hrm.21889](https://doi.org/10.1002/hrm.21889)
- Martínez, K. (2015). *“Tienen sexo las profesiones. Hombres y mujeres en profesiones femeninas y masculinas, el caso de los enfermeros y las ingenieras mecánicas electricistas”* (Tesis doctoral). El Colegio de San Luis A.C., San Luis Potosí. Recuperado de: <http://bit.ly/2LNYIsj>
- Olivas, M., Monserrat, S., Ruiz, J., Greenwood R., Madero, S., Murphy, M. & Bastos, N. (2009). Values and attitudes towards women in Argentina, Brazil, Colombia, and Mexico. *Employee Relations*. 31(3). 227-244. Doi: [10.1108/01425450910946442](https://doi.org/10.1108/01425450910946442)
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2010). *La maternidad en el trabajo. Examen de legislación nacional*. Recuperado de: https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_142159/lang--es/index.htm

- Rao, P. (2009). The role of national culture on Mexican staffing practices. *Employee Relations*, 31(3). 295-311. Doi: [10.1108/01425450910946488](https://doi.org/10.1108/01425450910946488)
- Real Academia Española [RAE]. (2018). *Discriminar*. Madrid: Asociación de Academias de la Lengua Española. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?id=DtHwzw2>
- Rendón, T. (2008). *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*. Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rodríguez, J. (2006). *Un marco teórico para la discriminación*. (Colección de estudios no. 2). Recuperado del sitio de internet del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación: [https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002\(1\).pdf](https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/E0002(1).pdf)
- Rodríguez, M. (1995). Condiciones de trabajo de las mujeres en los países desarrollados. *Anales de Geografía de la Universidad Complutense*. (15). 593,606.
- Rubery, J. (2003). ¿Qué quieren las mujeres del pleno empleo? En Carrasco, C. (Ed.). (2003). *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. (173-200). Barcelona: Icaria.
- Savage, D. (2010). El género y la economía. ¿Cómo explica la economía la desigualdad salarial entre hombres y mujeres? En Brown, F. & Domínguez, L. (2010). *México: desigualdad económica y género*. (81-100). Distrito Federal: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Sistema Municipal de Agua Potable y Alcantarillado de Guanajuato. (2019). *Filosofía*. Recupero de: <http://simapag.gob.mx/simapag/filosofia>
- Stumbitz, B., Lewis, S. & Rouse, J. (2018). Maternity management in SMEs: a transdisciplinary review and research agenda. *International Journal of Management Reviews*. 20. 500–522. Doi: [10.1111/ijmr.12143](https://doi.org/10.1111/ijmr.12143)
- Tepichin, A. (2011). *Género en contextos de pobreza*. Distrito Federal: El Colegio de México.
- Tobío, C. (2002). Conciliación o contradicción: Cómo hacen las madres trabajadoras, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 97, 155-186. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=263526>

- Vela, E. (2017). *La discriminación en el empleo en México*. Ciudad de México: Senado de la República.
- Velázquez, M. (2006). *Ética en los negocios. Conceptos y casos*. México: Pearson Educación.
- Vera, P. (2006). *La Discriminación en los procesos de selección de personal*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf
- Villarreal, A. & Yu, W. (2007). Economic globalization and women's employment: the case of manufacturing in Mexico. *American Sociological Review*, 72. 365–389.
- Yong, K., Longacre, T. & Werner, S. (2016). The effects of multinivel signals on sex discrimination experiences among female. *Human Resource Management*, 56(6), 995-1013. Doi: [10.1002/hrm.21813](https://doi.org/10.1002/hrm.21813)