

DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL Y LA CONVENCIÓN DE BELEN DO PARÁ.

**Por: María del Carmen Hernández Sánchez
Santo Tomás A.C.
Noviembre 2003**

A la memoria de Digna Ochoa.

A manera de Introducción

En México, la desigualdad social ubica a las mujeres en tres grandes sectores: un 5% pertenecen a familias que viven en situaciones de pobreza, un 38% se ubica en sectores medios y un 11% en sectores altos. La heterogeneidad regional y las diferencias económicas. La residencia rural o urbana, la edad y las identidades étnicas han configurado una variedad de formas, en que las mujeres viven los problemas relacionados con su fecundidad y su familia, su integración a la educación y en el mercado laboral.

Pero además, los cambios constantes económicos y sociales por los que atraviesa México, están ocasionando que mas mujeres se estén insertando a espacios laborales donde buscan tener un salario para satisfacer las necesidades económicas de su familia. Lamentablemente, muchas veces por el rol tradicionalista que se les ha asignado, las mujeres son discriminadas en el mercado laboral, impidiéndole una inserción igualitaria en los diferentes espacios laborales, en donde solo se le relega al ámbito privado, dando paso a la división sexual del trabajo. Así tenemos casos en el que mujeres han desempeñado las mismas o mayores actividades que los hombres en el lugar de trabajo y en cualquier otro ámbito de la sociedad su trabajo es desvalorizado y las actividades que realizan quedan en un segundo plano, generando una enorme brecha en el pago de los salarios de las mujeres frente al de los hombres.

La entrada, o lo que se dice.

Según la constitución Política Mexicana en su artículo 123º: menciona que, toda persona (sin distinción de sexo, raza, color,) tiene derecho al trabajo digno socialmente útil y a recibir un salario igual por un trabajo igual. Pero también existen algunos articulo de la Ley Federal del Trabajo que garantizan la igualdad en tre hombres y mujeres, prohíben la discriminación sexual como el art 3º, el artículo 5º, el artículo 56º, el artículo 133º, el artículo 164, y el artículo 170º de esta Ley.

Artículo 3º:

- *"No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social."*

Artículo 5º

:

- “ A un trabajador no se le pagara un salario menor que el que se pague a otro trabajador en la misma empresa o establecimiento por trabajo de igual eficiencia, en la misma clase de trabajo o igual jornada, por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

Artículo 56º

- “ las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley
- El artículo 133º de la Ley Federal del Trabajo provee que los empleadores tengan prohibido "negarse a aceptar trabajadores por razones de su edad o de su sexo

Artículo 164º

- "Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres."

Artículo 170º de la Ley Federal del Trabajo declara:

- "Durante el período del embarazo, [las trabajadoras] no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación.

Es importante mencionar que en el artículo Art. 6 de la ley federal del trabajo reintera el compromiso de México para cumplir con los objetivos de los convenios internacionales aprobados:

- “las leyes respectivas y los tratados celebrados y aprobados en los términos del artículo 133 de la constitución política serán aplicables a las relaciones de trabajo en todo lo que beneficien al trabajador, a partir de la fecha en la vigencia”, pero parece que no existen por que no son tomados en cuenta a la hora de aplicar los derechos laborales.

En materia laboral, México ha firmado varios tatados, como el Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. y el convenio 111 de la OIT que se refiere a la discriminación en materia de empleos y ocupación, los cuales son relativos a la abolición de todas las formas de discriminación en el ámbito laboral, el espíritu de estos convenios de han incluido en la Ley Federal del Trabajo.

También firmo y ratifico la convención interamericana para prevenir , sancionar y erradicar la violencia contra la mujer , “**Convención de Belén do Para´**”, se comprometió a realizar acciones para ayudar a erradicar la violencia y discriminación hacia la mujer en el ámbito domestico-laboral.

Esta convención fue adoptada en la ciudad de Belén do Pará, Brasil, el nueve de junio de 1994. y firmada por México el 9 de junio de 1995, en la cual cada uno de los estados presentes en la convención reconocieron que los derechos humanos deben de ser respetados y que la violencia contra la mujer constituye una violación a los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento y goce y ejercicio de los derechos y libertades.

Es decir los estados firmantes reconocen que la convención constituye una positiva contribución para proteger los derechos de las mujeres y eliminar las situaciones de violencia que puedan afectarlas.

La convención de Belén do Pará define la violencia contra la mujer como cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico de la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Incluye violencia física, sexual y psicológica, la violencia se entenderá como aquella que tenga lugar dentro de la familia o unidad doméstica o en cualquier otra relación interpersonal, ya sea que el agresor comparta o haya compartido el mismo domicilio que la mujer, y que comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual.

También será violencia contra la mujer aquella que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar.

Todos los estados firmantes de la “**Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer**” se comprometieron a proponer acciones para eliminar toda clase de violencia hacia las mujeres e incluir en sus legislaciones internas normas que ayuden a prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres.

Los avances que se han tenido a nivel nacional en materia de la eliminación de la violencia de la que es objeto la mujer, la podemos encontrar en el **Código Penal Federal**, que **menciona como delito el Hostigamiento Sexual y el Abuso Sexual** en los siguientes artículos:

Art.259 BIS.-

- *Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo.*
- *Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño.*
- *Sólo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.*

ARTICULO 260.

- *Al que sin el consentimiento de una persona y sin el propósito de llegar a la cópula, ejecute en ella un acto sexual o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá pena de seis meses a cuatro años de prisión.*

En el ámbito local

En el estado de Tabasco poco se ha avanzado en materia de violencia contra la mujer pues hasta el año de **1997, solo se contaba con una ley para la prevención y tratamiento de la violencia intrafamiliar que entro en vigencia en 1999**, la cual hasta la fecha tiene grandes limitantes, porque no se cuenta con un órgano especializado para su aplicación.

Aunque no todo es gris se están dando los primeros pasos en este sentido ya que el 24 de abril del 2003 la LVII legislatura del estado de Tabasco decreto como delito el abuso sexual, el hostigamiento sexual y la violencia familiar los cuales fueron incluidos en el código penal del estado de Tabasco. En los artículos 156 y 157 donde se habla de abuso sexual, veamos:

Artículo 156º.

- *Al que sin consentimiento de una persona ejecute en ella o la haga ejecutar un acto erótico sexual, se le aplicará prisión de uno a cuatro años.*

Artículo 157º

- *: Al que ejecute un acto erótico sexual en persona menor de doce años, o que no tenga capacidad de comprender el significado del hecho, o que por cualquier causa no pueda resistirlo o la obligue a ejecutarlo, se le impondrá una pena de dos a cinco años de prisión*

Artículo 159 Bis y 159 Bis1 hace referencia al hostigamiento sexual,

Art. 159 Bis.

- *Al que asedie a una persona con fines sexuales, a pesar de su oposición manifiesta, se le aplicara prisión de tres meses a dos años.*

Art. 159. Bis. 1.

- *Cuando el hostigamiento lo realice una persona valiéndose de su posición jerárquica o derivada de relaciones laborales, docentes, domesticas o de cualquier otra, que implique subordinación, se le impondrá sanción de seis meses a tres años de prisión. Si el hostigador fuese servidor publico y utilizare los medios o circunstancias que el cargo le proporcione, se le destituirá también de su cargo .*

Por otra parte la violencia familiar se incluyo en los artículos 208 Bis

- *“ comete el delito de violencia familiar, el cónyuge, concubina o concubinario; pariente consanguíneo en línea recta ascendente o descendente sin limitación de grado: pariente colateral consanguíneo o afín hasta el cuarto grado, el tutor, el curador, el adoptante o el adoptado, que habitando el la misma casa de la victima, haga uso de la fuerza física o moral en contra de esta, o incurra en una omisión grave que atente contra la integridad física, psíquica o ambas.*
- *A quien cometa el delito de violencia familiar se le pondrán tres meses a dos años de prisión y perderá el derecho de que el ofendido le proporcione alimentos si estuviese obligado a ello.*

En los artículos 208 Bis 1 y 208 Bis 2. se reiteran las sanciones del artículo anterior que se aplicaran a cualquier persona que cometa el delito de violencia familiar. Estas reformas entraron en vigor en junio del 2003. Solo falta esperar resultados concretos de estas reformas, que puedan favorecer a la mayoría de la población en especial a las mujeres, cosa que hasta la fecha no se ha visto, aunque ya anteriormente se legisló en esta materia a nivel nacional.

Y lo que se hace

Es triste saber que aunque en nuestra Carta Magna y las responsabilidades contraídas en convenios y tratados internacionales, la realidad desmiente a lo plasmado en nuestra legislación, puesto que no se lleva a la práctica y la situación a la que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral es de discriminación, precariedad de salarios y espacios laborales, violencia, fuerte carga de trabajo, fuertes presiones y responsabilidades, y menor capacitación. En algunos establecimientos son obligadas a laborar todo el tiempo paradas que en un tiempo no muy lejano puede provocar daños en la salud.

Muchas veces las obligan a firmar su renuncia anticipada, lo cual genera que muchas veces tengan que trabajar horas extras que no le son reconocidas, y por si ellas se quieren inconformar sea más fácil despedirlas de esta manera el patrón no enfrenta ninguna responsabilidad. Veamos un caso de los muchos que se dan en los centros de trabajo. No revelamos el lugar de trabajo a petición de la persona que nos dio este testimonio.

“ A la hora en que firmas el contrato firmas también tu renuncia, esa es una condición para que te den el contrato, la persona que nos contrata, no nos da ninguna explicación solo que tenemos que firmar la renuncia, antes de que empecemos a trabajar, en la cual nosotros declaramos que durante el tiempo de trabajo no sufrimos ningún riesgo de accidente en el trabajo, yo considero que esto es para que si en algún momento ellos nos quieren despedir, no tengan ningún problema ya que la renuncia ya esta firmada, también es una forma de no generar antigüedad, así pasa aquí con todas las que tenemos contrato, ya sea que lo firmes por seis meses o un año tienen que firmar la renuncia antes de que empiecen a trabajar. Y pues como necesitamos el trabajo tenemos que aceptar esta situación, además los días que nosotras debemos trabajar es de lunes a viernes, pero hay veces que trabajamos también sábados y domingos por el mismo salario y cuando trabajamos los toda la semana y también los fines de semana no nos quieren dar otro día de descanso” (Rosa, 26 años, brigadista).

Una discriminación recurrente es la exigencia de certificados de no embarazo en el momento de contratarlas, en ocasiones a algunas mujeres se les ha negado el trabajo por estar embarazadas y otras muchas veces son forzadas a dejar el trabajo cuando el patrón descubre que esta embarazada, los despidos por embarazo cada día van en aumento, esta exigencia viola el derecho de elegir libremente cuando y cuantos hijos tener, los gobiernos al permitir estas acciones están dando paso a que se trate de manera desigual a las mujeres. Además de todo esto las mujeres en los centros de trabajo muchas veces son víctimas de hostigamiento y acoso sexual que dañan la integridad física, mental y emocional de muchas mujeres. Es difícil que estos casos

salgan a la luz y que los conozca la población ya que en ocasiones las mujeres que enfrentan estos casos no denuncian esta discriminación de la que son objeto, son muy pocos los que se dan a conocer , aquí presentamos un caso que se hizo publico, en mayo del año 2002 pasado personal encargado de la gerencia de la tienda Soriana San Joaquín, tomaron la determinación de despedir a la joven señora Yessenia Gómez Hernández, quien laboraba en la empresa desde hace un año aproximadamente. Por el hecho de estar embarazada.

“Me presente a trabajar el pasado 11 de mayo como de costumbre, sin imaginarme la injusticia que se pretendía hacer conmigo. Al llegar al área de línea de caja donde trabajaba, la supervisora me mando a llamar muy amablemente y me invito a que pasara al área de personal, en donde el gerente de la tienda Manuel Alejandro Jaca, me notifico que estaba despedida”.

Agregó que el gerente no le dio ningún tipo de explicación sobre el motivo del despido, aunque se alega que se debe a que es una mujer que esta embarazada, y el hecho de pagar gastos de seguros no le convenían.

Otra de las causas de despido, es que al parecer a la empresa no le interesa tener personal con antigüedad. Ante esta situación, recurrí a la junta de conciliación y arbitraje donde solo me han dado vuelta sin resolver mi situación, Finalmente, Gómez Hernández pidió a los ejecutivos de la tienda a que le paguen lo que por ley le corresponde y es que no el han dado ningún tipo de finiquito por el tiempo que estuvo laborando. “Mira yo solo quiero que me paguen lo de mis vacaciones prima dominical y lo que me corresponde por el tiempo que estuve ahí, creo que eso es lo justo”. Tabasco Hoy, mayo del 2002

Existe un grave problema de impartición de justicia, las leyes que existen tienen una deficiencia importante en torno a las condiciones de trabajo de las mujeres, porque muchas veces no son tomadas en cuenta y solo se actúa conforme costumbres y tradiciones que desvalorizan el trabajo de las mujeres en la aplicación de las leyes, que además estas leyes para erradicar la violencia y la discriminación contra la mujer aun no están reglamentadas, muchas veces los legisladores y legisladoras actúan entorno a sus valores, tradiciones y costumbres de la concepción de género que históricamente se ha construido.

Las brechas entre los géneros en el derecho laboral no son simples ocurrencias son una realidad dada que en este mundo globalizado se están olvidando que todos y todas tenemos los mismos derechos y oportunidades a que se nos respeten nuestra integridad como seres humanos. Por lo tanto ya no queremos seguir siendo objeto de discriminación.

El trabajo por hacer.

Es necesario reconocer que existe subordinación y exclusión social, porque al llegar a reconocer esto, se podrá ampliar la visión que privilegie a ambos sexos, e impulsar nuevas políticas en las que se incluyan los convenios y convenciones firmados por el país en materia de prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad.

Es importante que las autoridades hagan valido su compromiso de implementar acciones pertinentes para erradicar la violencia de la que son objetos las mujeres en las diferentes esferas de la sociedad, y la transversalización de la perspectiva de género en las políticas publicas para que todos y todas tengamos las mismas oportunidades de participar en los diferentes ámbitos de la sociedad con las condiciones de igualdad y que no seguir siendo objeto de discriminación. Además de la creación de leyes es necesario promover instituciones sensibilizadas y capacitadas en materia de genero para que las aplicaciones de estas tengan mejores resultados.

Se puede agregar, que las nuevas demandas de equidad y de igualdad de oportunidades, obliga a las políticas laborales del gobierno y a otros actores de la sociedad civil, a incorporar nuevos criterios, en el diseño, implementación y evaluación de sus políticas.

En este sentido, la equidad entre mujeres y hombres es un nuevo criterio, que permitirá alcanzar la igualdad de género.

Es importante reconocer los avances que existen en concordancia de los tratados y convenciones internacionales, y las leyes mexicanas, pero esto no basta, es importante comenzar a utilizarlas y hacerlas efectivas. La convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar toda la forma de violencia contra la mujer, "convención de Belem do Pará" es uno de los mecanismos que contribuyen a que se le garanticen a las mujeres el derecho de tener una vida sin violencia y una mayor participación en los diferentes ámbitos de la sociedad libres de toda discriminación, y se le reconozca su capacidad de desempeñar cualquier función en la sociedad. Por eso es importante exigir su cumplimiento.

Como sociedad civil también debemos de tomar conciencia y sensibilizarnos en materia de género para que no sigamos reproduciendo estas diferencias que se han establecido por generaciones en la sociedad en relación a la asignación de papeles en la sociedad. Pero También es necesario que las mujeres denuncien los delitos de los que han sido victimas, única forma de detener esta discriminación hacia las mujeres, por que si nos quedamos calladas las violaciones a los derechos de las mujeres seguirán presentes.

Por último consideramos que es de suma importancia que en Tabasco el Instituto Estatal de la Mujer, (IEM) inicie sus actividades, para que este contribuya a que en las diferentes instancias gubernamentales, privadas, no gubernamentales, se incorpore la perspectiva de genero , y se difundan los derechos de las mujeres. Es importante señalar que quien presida este instituto debe de contar con los elementos y la suficiente preparación en materia de genero y pueda tener esa capacidad de sensibilizar a la población en torno a esta temática, para poder ir erradicando la discriminación de la que es objeto la mujer en nuestra sociedad, y no dejar la dirección de este importante instituto a una decisión meramente política.

Reflexiones

PARA UN HOMBRE QUE QUIERE AMAR A UNA MUJER (Fragmento)

Gioconda Belli

El hombre que me ame
no querrá poseerme como una mercancía,
ni exhibirme como un trofeo de caza
sabr  estar a mi lado
con el mismo amor
con el que yo estará a lado suyo

El hombre que me ame
no dudara de mi sonrisa
no temer  a la abundancia de mi pelo,
respetara la tristeza, el silencio
y con caricias tocar  mi vientre como guitarra
para que brote m sica y alegría
desde el fondo de mi cuerpo.

Por sobre todas las cosas
el hombre que me ame
deberá amar al pueblo
no como una abstracta palabra sacada de la manga,
sino como algo real, concreto,
ante quien rendir homenaje con acciones
y dar vida si es necesario.

Al amor de mi hombre
no le huir  a la cocina,
ni a los pañales del hijo,
será como un viento fresco
llevándose entre nubes de sueño y de pasado,
las debilidades que por siglos, nos mantuvieron separados
como seres de distintas estaturas.

Fuentes consultadas:

Ley Federal del Trabajo
Trueba Urbina Alberto, Trueba Barrera Jorge.
México, 2003
84ª edición actualizada.
Editorial Porrúa.

Constitución Política mexicana,
Constitución Política del Estado libre y soberano de Tabasco.
Editores Anaya s.a.
Colección de leyes y codigos
México, 2003

Código penal federal, www.cdhucu.gob.mx/leyinfo.

Código penal del estado de Tabasco, LVII legislatura del Estado de Tabasco, 24 de abril del 2003

Convención interamericana para prevenir, sancionar y sancionar la violencia
contra la mujer, “convención de Belém do Pará”
Hecha en la ciudad de: Belén Do Pará, Brasil. 9 de junio de 1994.
Publicada en el diario oficial de la Federación el 19 de enero de 1999.

Desigualdad de Género en el Mercado Laboral y la Convención de Belem Do Para´.