

## **Discriminación hacia la mujer en las organizaciones mexicanas, un problema que tiene solución**

**Por Emma Camacho Garduño**

La cultura mexicana está caracterizada por una variedad de tradiciones que en la actualidad conserva, desgraciadamente parte de esto es la discriminación a la mujer. En nuestro país, es muy común que se piense que la maternidad es la razón de ser de la mujer, y por ello equívocamente se le ha excluido de las actividades económicas, culturales, políticas, deportivas, entre otras.

Sin embargo, pese a los cambios socioeconómicos que ha experimentado el país, tales como el derecho al voto de la mujer, el comienzo de su inmersión en el mundo laboral, el neoliberalismo y los cambios que conlleva, entre otros. Las mujeres continúan encontrando barreras que les impiden lograr su desarrollo y retrasan el país. Uno de estos obstáculos es la discriminación a la mujer en la educación, la contratación, la capacitación, así como la discriminación salarial.

Antes de señalar los diversos tipos de discriminación, se debe señalar el significado de dicha palabra. La discriminación es definida como un conjunto de actitudes y prácticas directas e indirectas que ubican en una condición de desventaja a las mujeres y otros grupos de la población por su género, origen étnico, edad, condición física y situación económica frente a la oportunidades, derechos y beneficios de desarrollo humano en todos los ámbitos.

Entre las formas más frecuentes de discriminación se encuentran:

- **Discriminación salarial:** se refiere a las diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde esta última recibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación laboral.
- **Discriminación ocupacional:** se caracteriza por la exclusión de las mujeres en ocupaciones consideradas como masculinas, entre ellas las agropecuarias, las de

construcción, de comunicaciones y transportes, y de administración pública y defensa; así como por su concentración en otras que se perciben femeninas vinculadas por su rol tradicional, como son las de transformación (maquiladora y manufactura) comercio y servicios, en donde suelen estar sobrerrepresentadas.

- **Discriminación en la adquisición de capital humano:** se relaciona con la segregación ocupacional e implica un menor acceso de las mujeres a oportunidades que incrementen su productividad, como la educación formal o la capacitación técnica, y que les permita desempeñar puestos en áreas y ámbitos reservados para los hombres.
- **Discriminación en el empleo:** para las mujeres la posibilidad de obtener un empleo de tiempo completo es menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo.
- **Hostigamiento sexual:** se refiere a una atención de orden sexual indeseada a la que, de manera implícita o explícita, se subordina la adopción de decisiones favorables que afectan al propio empleo, o que generan un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.
- **Discriminación por embarazo:** se presenta cuando se despiden a una mujer por motivo de embarazo o al solicitar un examen de ingravidez, o incluso al cuestionar el estado civil, vida sexual y ciclos menstruales de la solicitante.

Estas prácticas discriminatorias se fundamentan en supuestos culturales, mitos, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, o bien a valorarlo con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros.

Pese a todo esto, dichas prácticas tienen solución. A los niveles directivos de las empresas e instituciones del sector tanto público como privado, les corresponde un papel clave para mejorar

las condiciones laborales de las mujeres y promover activamente la igualdad de trato, mediante la incorporación en sus organizaciones de medidas que favorezcan la igualdad de oportunidades y la equidad de género.

Las prácticas eficaces para corregir y prevenir la discriminación son las siguientes:

- Sensibilizar y capacitar a las y los funcionarios y empleados en el tema de la igualdad de oportunidades y no discriminación.
- Conocer la composición de la mano de obra en todos los puestos y niveles.
- Fijar objetivos cuantitativos y cualitativos para mejorar el equilibrio de géneros de todos los niveles.
- Revisar los procedimientos de selección, contratación y promoción del personal para eliminar toda forma de discriminación.
- Revisar los criterios de elegibilidad para beneficios (promociones, aumentos, etc.).
- Fijar líneas de atención rápidas y procedimientos reglamentados para evitar prácticas discriminatorias y de violencia laboral, entre las que se encuentra el hostigamiento sexual.

Las empresas e instituciones públicas y privadas pueden obtener los siguientes beneficios al eliminar dichas prácticas discriminatorias:

- ✓ Mayor motivación personal de las y los trabajadores al trabajar en un clima cordial, de cooperación y respeto.
- ✓ Contar con mayor oferta de personal capacitado y adecuado para cada puesto y en todos sus niveles.
- ✓ Animar a las personas a aportar todo su potencial.
- ✓ Eliminar el estrés derivado de la discriminación y el hostigamiento sexual.
- ✓ Incrementar la productividad.

En conclusión, la discriminación hacia la mujer es parte de la cultura mexicana, por consiguiente, esta es excluida y considerada como una persona inferior incluso en el ámbito laboral. Ahí sufren discriminación salarial, ocupacional, en la adquisición de capital humano, en el empleo, por embarazo y hostigamiento sexual. Sin embargo, a pesar de ser un problema tan marcado y común en nuestra sociedad, tiene solución la cual requiere del apoyo de las instituciones públicas, así como de las empresas para que lleven a cabo acciones que promuevan la equidad de género. Con esto, todos son beneficiarios de la aplicación de estas medidas, ya que hay un mejor clima laboral, mayor productividad, así como satisfacción de las y los trabajadores al trabajar en un ambiente de cooperación y respeto.

### Referencias:

- Anónimo. (2018). ¿Cómo está la equidad de género en las empresas en México?. Recuperado el 21 de octubre de 2018 de <http://www.elfinanciero.com.mx/economia/como-esta-la-equidad-de-genero-en-las-empresas-en-mexico>
- Baraibar, L. (2003). La discriminación laboral de la mujer en México. Recuperado el 21 de octubre de 2018 de [http://catarina.udlap.mx/u\\_dl\\_a/tales/documentos/ledi/baraibar\\_r\\_l/capitulo4.pdf](http://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/ledi/baraibar_r_l/capitulo4.pdf)
- Hernández, L. (2012). Enfoque de género en México: Discriminación hacia la mujer en el ámbito laboral y competitividad. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de <https://www.gestiopolis.com/enfoque-genero-mexico-discriminacion-mujer-ambito-laboral-competitividad/>
- Horbath, J. & Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. Recuperado el 23 de octubre de 2018, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-84212014000200006](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000200006)

Inmujeres. (2003). Las mexicanas y el trabajo II. Recuperado el 21 de octubre de 2018, de [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/100500.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf)