

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

**Facultad de Derecho
Facultad de Psicología
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades**

**“La igualdad de oportunidades para las madres
trabajadoras; un caso en el sistema educativo potosino”**

T E S I S

para obtener el grado de

MAESTRA EN DERECHOS HUMANOS

presenta

Carmín Antonia Falcón Esquivel

**Director de tesis
Mtra. Violeta Mendezcarlo Silva**



Generación 2013-2015

San Luis Potosí, S.L.P., a noviembre de 2015



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

Facultad de Derecho
Facultad de Psicología
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades

“La igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras; un caso en el sistema educativo potosino”

Tesis presentada por **Carmín Antonia Falcón Esquivel**

Subcomité de tesis

Mtra. Violeta Mendezcarlo Silva (Directora)
Mtro. Victor Tovar Cuevas (Asesor)
Dr. Guillermo Luévano Bustamante (Asesor)

Jurado del examen de grado

Presidente _____ Firma _____

Secretario _____ Firma _____

Vocal _____ Firma _____

Resultado: _____



San Luis Potosí, S.L.P., a _____ de _____ de 2015

San Luis Potosí, S.L.P. a 20 de noviembre de 2015

**COMITÉ ACADÉMICO DE LA
MAESTRÍA EN DERECHOS HUMANOS
P R E S E N T E**

Estimados miembros del Comité Académico,

Los suscritos, miembros del subcomité de tesis de la estudiante Lic. Carmin Antonia Falcón Esquivel, generación 2013-2015 de la Maestría en Derechos Humanos de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, como resultado de un proceso de acompañamiento, donde hemos evaluado el fondo, la forma y la metodología de la tesis “La igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras; un caso en el sistema educativo potosino”,

HACEMOS CONSTAR

Que la referida tesis realizada por la Lic. Carmin Antonia Falcón Esquivel para obtener el grado de Maestra en Derechos Humanos cumple con los requisitos necesarios para acceder al examen de grado.

Sin más por el momento, nos despedimos.

AGRADECIMIENTOS

Gracias desde la inmensidad de mi corazón al creador de todo lo pasado, presente y futuro, por amarme tanto y permitirme en su sabiduría y bondad entrar a la maestría en Derechos Humanos, que me cambio la graduación de mis ojos y pude ver con claridad cosas totalmente borrosas y unas invisibles para mí.

A él creador de todo mi ser, porque gracias a la elaboración de la tesis me permitió maravillarme de mi vida, familia y de esa enormidad que posee todo ser que habita el enorme planeta azul.

A él que me dio la hija y el hijo perfecto, el esposo predilecto y la madre idónea para vivir la vida de una manera singularmente asombrosa.

A él que, desde antes de saber mi tema de tesis, me puso en mi mente a mi Directora Mtra. Violeta Mendezcarlo Silva, una sabia, equilibrada e integra mujer maravillosa por ser coherente con lo que dice y hace. Además bella por dentro y por fuera, es decir la mejor maestra.

A él, que puso en mi camino al mejor acompañante de tesis a mi Mtro. Víctor Tovar Cuevas, quien con su fortaleza y sabiduría, supo guiarme al éxito. Al Dr. Guillermo Luévano Bustamante, quien además de ser mi asesor es un ejemplo a seguir en el Derecho Laboral.

Gracias a las Instituciones más nobles y humanas como son la Universidad Autónoma de San Luis Potosí; por mi patria educaré y a la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, que son unas minas exportadoras de oro que llevo siempre en mi corazón y guardo una eterna gratitud.

A él, que habita mi ser, gracias desde la inmensidad de mi espíritu.

DEDICATORIA

A mis amores, Andrea, Ivan, Péter y Paty.

**A mis ejemplares de vida: Patricia Esquivel, Lic. Ada Andrade, Lic. Laura Cuevas,
mi Mtra. Violeta Mendezcarlo, y mi Lic. Javier García Rodríguez.**

A todas las trabajadoras del PAAE de la SEGE y a mí adorada UASLP.

Lista de abreviaturas más utilizadas

C003.- Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3) Convenio relativo al empleo de las mujeres antes y después del parto (Entrada en vigor: 13 junio 1921) Adopción: Washington, 1ª reunión CIT (29 noviembre 1919) - Estatus: Instrumento en situación provisoria (Convenios Técnicos).

C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103) Convenio relativo a la protección de la maternidad (revisado en 1952) (Entrada en vigor: 07 septiembre 1955) Adopción: Ginebra, 35ª reunión CIT (28 junio 1952) - Estatus: Instrumento que ha sido superado (Convenios Técnicos).

C-183 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 (núm. 183) Convenio relativo a la revisión del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado) 1952 (Entrada en vigor: 07 febrero 2002).

CEDAW.- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer

CICSA.- Centro de Información en Ciencias Sociales y Administrativas.

CIDH.- Corte Interamericana de Derechos Humanos.

CIIP.- El Centro de Información en Investigación y Posgrados.

CMDH.- Conferencia Mundial de los Derechos Humanos Viena 1993.

CPEUM.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

DAW. División para el Adelanto de la Mujer

DIDH.- Derecho Internacional de los Derechos Humanos

DUDH.- La Declaración Universal de los Derechos Humanos

ECCO.- Encuesta de Clima y Cultura Organizacional

FMI.- Fondo Monetario Internacional.

IMES.- Instituto de la Mujer en San Luis Potosí.

IMSS.- Instituto Mexicano de Seguro Social

INDESOL.- Instituto Nacional de Desarrollo Social.

INEGI.- Instituto Nacional de Estadística y Geografía.

INMUJER.- Instituto Nacional de la Mujer.

INSTRAW.- Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer.

ISSSTE.- Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los trabajadores del Estado.

LFT.- Ley Federal del Trabajo.

MEG.- Modelo de Equidad y Género.

NMX-R-025-SCFI-2012.- Norma Mexicana para la igualdad laboral entre mujeres y hombres 2012.

OEA.- Organización de Estados Americanos.

OIT.- Organización Internacional del Trabajo.

OMS.- Organización Mundial de la Salud.

ONU.- Organización de las Naciones Unidas.

OSAGI.- Oficina del Asesor Especial en cuestiones de género

PAAE.- Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación.

PAE.- Población Económicamente Activa

PIB.- Producto Interno Bruto

PIDCP.- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

PNUD.- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

S.E.G.E.- Secretaria de Educación del Gobierno del Estado.

SEDESOL.- Secretaria de Desarrollo Social.

SNTE.- Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado.

STPS.- Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

TIC´S.- Tecnologías de la información.

UNIFEM.- Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO PRIMERO	6
DICOTOMÍA DE GÉNERO EN EL TRABAJO.....	6
1.1. Conceptos de género.....	6
1.1.1. Roles de género.....	10
1.1.2. División sexual del trabajo en el ámbito profesional.....	16
1.2. La igualdad y equidad de género.....	19
1.2.1. Igualdad Sustantiva.....	21
1.3. Dimensión Jurídica de los Derechos Humanos Laborales de las madres trabajadoras en el marco jurídico internacional	25
1.3.1.1. Ámbito legal de las madres trabajadoras al servicio del Estado en México	31
1.3.1.2. La igualdad de oportunidades laborales en las leyes laborales de San Luis Potosí	33
1.3.1.3. La protección de la maternidad en la SEGE.....	34
CAPÍTULO SEGUNDO	37
MATERNIDAD Y FAMILIA VERSUS TRABAJO.....	37
2.1. El trabajo de la mujer en México.....	38
2.2. La familia de hoy	45
2.3. La desigualdad laboral de la mujer.....	48
2.4. La maternidad en el trabajo.....	51

CAPÍTULO TERCERO.....	55
DESCUBRIENDO “LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS DEL PAAE EN LA SEGE DESDE EL GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS”	55
3.1. Tipo de investigación.....	55
3.2. Enfoque	55
3.3. Alcance del estudio.....	56
3.3.1. Fuentes de información	57
3.3.2. Muestreo	58
3.3.3. Selección de los instrumentos de medición	58
3.4. Partiendo de los estudios previos de desigualdad laboral en la S.E.G.E. .	60
CAPÍTULO CUARTO	64
DESTAPANDO DATOS DE IGUALDAD PARA LAS MADRES TRABAJADORAS DEL PAAE DE LA SEGE	64
4.1. ¿Los datos muestran desigualdad laboral entre el personal del PAAE en oficina central de la S.E.G.E. ?	64
4.2. La realidad en los resultados del PAAE de la Zona VI de Educación Secundaria Técnica	79
4.1.3. Análisis comparativo de resultados entre oficina central de la SEGE y Zona VI de E.S.T.....	95
CONCLUSIONES Y PROPUESTAS.....	99
ANEXO 1.....	103
ENCUESTA NMX-R-025-SCFI-2012	103
ANEXO 2.....	118
ENCUESTAS PILOTO	118
ANEXO 3.....	121

ENTREVISTA A EXPERTOS SOBRE EL TEMA	121
ENTREVISTA A EXPERTOS SOBRE EL TEMA	124
ANEXO 4.....	132
INSTRUMENTO	132
ANEXO 5.....	139
ANEXO 6.....	141
DECRETO OFICIAL DE PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA.....	141
BIBLIOGRAFÍA.....	144

LISTA DE GRAFICAS

Gráfica 1: Tasa de participación en el trabajo remunerado de la población de 14 años y más	14
Gráfica 2: Mediana del ingreso por hora de trabajo remunerado de la población según nivel y escolaridad y sexo	17
Gráfica 3: Índice de discriminación salarial de la población subordinaria y remunerada según grupo de ocupación principal.	18
Gráfica 4: Factor 12 Identidad con la Institución y Valores.	62
Gráfica 5: Factor 9 Equidad y género	62
Gráfica 6. ¿La maternidad y/o las responsabilidades familiares afectan a las mujeres en la participación, promoción de su empleo?	65
Gráfica 7 ¿La maternidad o responsabilidades familiares afectan en el aumento salarial?	65
Gráfica 8 . Percibo que mi trabajo es valorado. Sí/No/No sabe	66
Gráfica 9 La comunicación con su jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos fue o es por lo general. Muy cordial/Cordial/Regular/Hostil/Muy hostil	67
Gráfica 10 La calificación que yo le pondría a mi centro laboral actual en materia de igualdad y oportunidades y no discriminación por motivo de sexo, embarazo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras capacitación es de (0 a 10)	67
Gráfica 11 . La calificación que yo le pondría en materia de reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores(as) es de (0 a 10)	68
Gráfica 12 ¿Las cargas del trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?	69
Gráfica 13: 42. ¿Le gustaría que su atención médica, parto y licencia de maternidad, sean proporcionados por un hospital diferente al ISSSTE?	70
Gráfica 14: Creen que la licencia de maternidad (12 semanas) garantiza a la mujer a su hijo condiciones de salud apropiada y un nivel de vida adecuada	71

Gráfica 15: Trabajo e mayor tiempo posible a su día de parto (fecha probable), para posteriormente del nacimiento de su bebé poder estar más tiempo con su hija/o. Sí/No 71

Gráfica 16: Se sentía preparada para retomar la vida laboral después de su licencia de maternidad. Sí/No 72

Gráfica 17: Dicha L.M. por 12 semanas (3meses), te parece breve. Sí/No. 72

Gráfica 18: El trabajo fue motivo para dejar de lactar a su bebé o de insatisfacción al amamantarlo (incomodidad física y psicológica, debido a la inexistencia de un lugar para poder amamantar a tu bebé, dolor de senos por tener mucha leche y derrame de ésta, entre otros. Sí/No. 73

Gráfica 19: La L.P. en general consiste en un periodo de 5 días hábiles de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a recién nacido/a y a la madre. ¿Deberían de extender este permiso? 74

Gráfica 20: Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares (apoyar a mi hijo/a con tareas, a darle formación en valores, asistir a todas las juntas escolares requeridas en el ciclo escolar para apoyo y mejoría de mi/s hijos/as. Nunca /Casi nunca/ Ocasionalmente/Casi siempre/Siempre. 75

Gráfica 21: Los cuidados maternos en cuestión de tiempo, son suficientes para brindarle protección y asistencia a sus hijos/as cuando se enferman. Nunca/ Casi nunca/ Ocasionalmente/ Casi siempre/ Siempre. 75

Gráfica 22: ¿Se tomaron medidas para facilitar su desempeño laboral durante su embarazo, es decir, le beneficiaron ergonómicamente para poder desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo durante el embarazo? (le cambiaron su silla, oficina, etc.) 76

Gráfica 23: ¿Le movieron de lugar para que no suba escaleras durante su embarazo? Sí/No. 77

Gráfica 24: ¿El mobiliario y equipo de trabajo es útil y confortable? Todos/Casi todos/La mitad/Pocos/Ninguno 77

Gráfica 25: ¿Los baños son higiénicos? 78

Gráfica 26: ¿Los baños son para usados para todos? 78

Gráfica 27: Maternidad vs Trabajo	80
Gráfica 28: Maternidad vs salario	82
Gráfica 29: Relación de la comunicación con jefe inmediato	82
Gráfica 30: Calificación en igualdad de oportunidades y no discriminación	83
Gráfica 31: Calificación de reparto justo y equitativo	84
Gráfica 32: ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas?	84
Gráfica 33: ¿Te gustaría recibir atención médica particular?	85
Gráfica 34: Creen que la licencia de maternidad (3 meses) garantiza a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiada y un nivel de vida adecuada	85
Gráfica 35: ¿Trabajaron mayor tiempo posible y cercano a su fecha de parto? ..	86
Gráfica 36: ¿Estaba preparada para retomar la vida laboral después de su LM? ..	87
Gráfica 37: ¿Es breve la L.M.?	87
Gráfica 38 Dificultades durante la lactancia materna por el trabajo	89
Gráfica 39 Debería prolongarse la licencia de paternidad	89
Gráfica 40 Conciliación de la vida familiar y laboral	90
Gráfica 41 El tiempo para cuidados maternos es suficiente para la recuperación total de su hijo, hija	91
Gráfica 42. ¿Se tomaron medidas ergonómicas para facilitar tu trabajo durante el embarazo?	92
Gráfica 43: ¿La reubicaron de su lugar de trabajo para beneficio de su embarazo?	92
Gráfica 44: ¿En mobiliario y su equipo de trabajo es útil y confortable?	93
Gráfica 45: ¿Los baños están limpios?	94
Gráfica 46: ¿Los baños son para ser usados por todos?	94

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1: La observancia de la Política Nacional en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.	24
---	-----------

INTRODUCCIÓN

En México como en el mundo los Derechos Humanos son hoy en día el paradigma de vida, políticas pública, de leyes, etc., es decir pretenden ser el fundamento que sostiene la estructura del Estado y el orden Constitucional. La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH) establece en su artículo primero y segundo:

“Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” (DUDH, Art. 1°).

“Toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de sexo...” (DUDH, Art. 2°).

Pero la materialización de los derechos humanos es un camino que todos debemos andar, sobre todo por las persistentes desigualdades entre el hombre y la mujer. Y es por ello que hoy después de más de 66 años seguimos persiguiendo el ideal de igualdad, libertad y justicia. La organización de las Naciones Unidas (ONU), reconoce dichas desigualdades de la siguiente manera:

Las desigualdades entre el hombre y la mujer están muy arraigadas en las sociedades. Las mujeres están mal representadas en los Gobiernos, los Parlamentos y los consejos de administración de las empresas. Tampoco tienen acceso a un trabajo decente, se enfrentan a la segregación ocupacional y sufren diferencias por su sexo. A veces también se les niega el acceso a la educación básica y a los servicios de salud y, en todas las regiones del mundo, son víctimas de la violencia y discriminación (ONU, 2015).

En los últimos años la presencia de mujeres madres en el mercado laboral mexicano es cada vez más numerosa. Las causas que las impulsan a insertarse en el mercado laboral remunerado son diversas, entre otras la disminución en el número de hijos, infertilidad, mayor escolaridad, las recurrentes crisis económicas y los ingresos insuficientes del jefe de familia quienes de una forma guían la vida en familia, ya que actualmente la cuarta parte de los hogares mexicanos tienen como jefa de familia a una mujer, de los cuales un 35.5% de los hogares encabezados por una mujer tienen un

solo perceptor de ingresos según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2014).

Seguir indagando en el estudio de la igualdad laboral entre hombres y mujeres puede ayudar a conocer mejor no sólo la actividad laboral de la mujer madre sino el mundo del trabajo en su conjunto. La maternidad influye en la participación de la mujer en el trabajo remunerado ya que a medida que aumenta el número de hijas/os, disminuye su participación notablemente (INEGI, 2014) no así la del hombre.

Por su parte la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de San Luis Potosí (SEGE), en 2011 tuvo a bien implementar con base a la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, por medio de un Plan Estratégico para la Incorporación del Programa Cultura Institucional con Perspectiva de Género, señaló que el 72% de sus puestos directivos son ocupados por varones mientras que en el restante 28% se sitúan las mujeres, el inconveniente se debe a que el personal que la integra mayormente son mujeres pero son los hombres quienes laboran en los puestos con mayor jerarquía y con mayor remuneración salarial.

Asímismo la Secretaría de la Función pública aplico la Encuesta de Clima y Cultura Organiza 2012 (ECCO, 2012) que diagnóstico en materia de equidad y género; que no se dan las oportunidades de ascenso y promoción a hombres y mujeres por igual es decir, que no existe igualdad de oportunidades laborales entre éstos.

Para desarrollar el tema de investigación, se tomó el concepto de Hernández Fernández y Baptista (2010) “Las hipótesis nos indican lo que estamos buscando o tratando de probar y pueden definirse como explicaciones tentativas del fenómeno investigado formulado a manera de proposiciones”.

Por lo cual la hipótesis de esta investigación quedo de la siguiente manera:

- Existen rasgos distintivos de desigualdad de oportunidades laborales en las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (en adelante PAAE) en la Secretaria de Educación de Gobierno del Estado (en adelante S.E.G.E.) desde la perspectiva de género y de derechos humanos.

La realización de esta investigación pretende alcanzar el siguiente objetivo general:

- Analizar la existencia de rasgos distintivos de situaciones de desigualdad laboral hacia las madres trabajadoras del PAAE en la S.E.G.E. de oficina central en comparación con aquellas de Educación Secundaria Técnica de la Zona VI; que se encuentran dentro de la zona rural y urbana para proponer medidas de política interna para mejorar la situación de esas mujeres.

El logro del objetivo general plantea la realización de los siguientes objetivos específicos:

- Identificar los orígenes de la desigualdad laboral femenina de las madres trabajadoras a través de la teoría de género.
- Identificar los Derechos Humanos laborales que existen para las madres trabajadoras en el marco jurídico internacional.
- Identificar los Derechos laborales que tienen las madres trabajadoras del PAAE en la S.E.G.E.
- Medir la igualdad de oportunidades en las relaciones laborales entre mujeres madres.
- Proponer medidas de política interna para mejorar la situación.

Los enormes avances en la formación de las mujeres y en su interés por incentivar la decente participación de la mujer en el mercado del trabajo, podían hacer pensar en una pronta desaparición de las tradicionales desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral pero lo cierto es que no ha ocurrido así. Es decir, la espectacular transformación de la oferta laboral femenina, no se ha traducido en una mejora equivalente del lugar que ocupan dentro del mercado.

Es cierto que si se miran uno a uno los diferentes indicadores de la desigualdad, se observa que la situación ha evolucionado, pero los datos son sesgados y las diferencias persisten. Y estas desigualdades parecen hoy más injustas que ayer, precisamente por el enorme esfuerzo que siguen realizando las mujeres madres, pero hay que mencionar que las mujeres migrantes, sufren doble discriminación laboral, así como aquellas mujeres con alguna discapacidad o cuándo son indígenas, alcanzan triple discriminación, primero por ser mujeres, segundo por ser migrantes, tercero por ser indígenas o tener una discapacidad física, además del hostigamiento y acoso sexual laboral, lo cual no se tomará en cuenta para esta investigación pero se debe de tener

en mente ya que impide el goce efectivo de derechos humanos de las madres trabajadoras.

Por ello uno de los retos de la sociedad actual es el trabajo como medio para conseguir la igualdad entre hombres y mujeres madres en el marco de las organizaciones internacionales, nacionales y estatales que se encargan de proteger los derechos humanos laborales.

Por lo anterior la presente investigación responderá a las siguientes preguntas:

- ¿Cuáles son los orígenes de la desigualdad laboral femenina a través de la teoría de género?
- ¿Qué derechos humanos laborales existen para las madres trabajadoras en el marco jurídico internacional?
- ¿Qué derechos laborales tienen, las madres del PAAE de la S.E.G.E.?
- ¿Existen rasgos distintivos de situaciones de desigualdad de oportunidades laborales hacia las madres del PAAE de la SEGE?

En las investigaciones ya desarrolladas existen varias aportaciones con respecto a la igualdad de oportunidades laborales de las madres trabajadoras, como veremos desarrolladas en los siguientes capítulos.

Esta investigación se justifica toda vez que el trabajo de la mujer madre, indica mayor vulnerabilidad según manifiesta el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2014 (INEGI) y es de una especial relevancia para el Estado, la familia y la economía. De la misma forma, el trabajo de las madres al igual que cualquier otra persona, es productivo y generador de riqueza económica para el país, pero con la importante trascendencia humana de perpetuación de la especie. Por lo que estimular la igualdad, el trato equitativo y el clima laboral adecuado para éstas, será de utilidad no solo a la mujer misma sino para la humanidad, comunidad laboral, la familia, la institución, la población en general y por ende al Estado.

La clave está en garantizar la libertad de elección y la igualdad de oportunidades para aquellas madres que soportan cargas y hasta sufrimientos por trabajar para el bienestar de sus miembros familiares. Es pues que esta tesis permitirá presentar una propuesta viable que pudiera impactar en una política interna de igualdad de

oportunidades laborales hacia las madres trabajadoras del PAAE quienes son del personal administrativo y de intendencia de la SEGE a través del género y los derechos humanos tratando de facilitar y generar más oportunidades para el desarrollo y bienestar familiar en condiciones más equitativas.

En el primer capítulo se aborda la teoría de género que permite responder los orígenes de la desigualdad laboral femenina, actualmente naturalizadas por el constructo social y la organización del Estado, y se establecen los ámbitos legales de los derechos humanos laborales para las madres trabajadoras.

En el segundo capítulo se continúa teorizando la maternidad y la familia encontrando incompatibilidad existente con el trabajo.

El tercer capítulo establece la construcción de la investigación para descubrir la existencia de rasgos distintivos de desigualdad de oportunidades laborales en las madres trabajadoras del PAAE de la SEGE quienes laboran en oficinas centrales frente a las que laboran en ubicaciones del centro de trabajo de zona rural y otras urbanas desde una perspectiva de género y de derechos humanos. En cuanto a la delimitación temporal, este estudio comprendió lo sucedido entre enero 2010 a julio del año 2015.

El capítulo cuarto se encuentra la evaluación de los resultados de las 249 encuestas que se aplicaron al PAAE de la SEGE y en el último capítulo se establecen conclusiones en base a la comparación de resultados entre las PAAE de oficina central (OC) y las que se encuentran en la Zona VI de Educación Secundarias Técnicas (ZVI).

Esta tesis permitirá presentar propuestas viables que pudiera impactar en una política interna de igualdad de oportunidades laborales hacia las madres trabajadoras del PAAE de la SEGE. Tratando de facilitar y generar más oportunidades para el desarrollo y bienestar familiar en condiciones más equitativas.

CAPÍTULO PRIMERO

DICOTOMÍA DE GÉNERO EN EL TRABAJO

1.1. Conceptos de género. - 1.1.1. Roles de género. - 1.1.2. División sexual del trabajo en el ámbito profesional. - 1.2. La igualdad y equidad de género. - 1.2.1. Igualdad sustantiva. - 1.2.2. La igualdad de oportunidades laborales en la ley. - 1.3. Las madres trabajadoras y sus derechos humanos laborales (DHL). - 1.3.1. Los DHL de las madres en el ámbito internacional. - 1.3.1.1. DHL de las madres trabajadoras en el ámbito nacional. - 1.3.1.2. DHL de las madres en el ámbito estatal.

“La lucha por la igualdad guarda estrecha relación con la lucha por la justicia social en el mundo del trabajo.”

Guy Ryder, Director General de la OIT, Día Internacional de la Mujer 2014

1.1. Conceptos de género.

La teoría de “género”, es una herramienta analítica heredera del pensamiento y activismo político feminista, que visibiliza las normalizadas desigualdades de lo masculino sobre lo femenino y en aras de construir el orden social de inequidad basado en el sexo (Tesaurio de género, 2006), generadora de la dicotomía hombre-mujer en la convivencia humana.

De ello se infiere la igualdad de género como el núcleo estructural de las políticas públicas de gestión que ha asumido el gobierno mexicano a partir de La Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo de el Cairo (1994), como mecanismo del Estado moderno para dicha implementación en el país.

Por esa razón la teoría de género se empleará como instrumento analítico idóneo para revelar la importancia de las articulaciones sociales entre los sexos como factores principales para establecer el constructo social de poderes entre los individuos, (Scott, 2008) donde mujeres se encuentran bajo el poder masculino. Por ello es necesario visibilizar las desigualdades pre-concebidas en base a dichas relaciones sociales desiguales, que trascienden a los vínculos laborales. Es decir, culturalmente violentando a las mujeres en el ejercicio de sus derechos humanos laborales de desigualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres.

En ese sentido es trascendental advertir que la maternidad influye en la manera de formar parte o no dentro del trabajo formal remunerado, es decir “a medida que aumenta el número de hijas, hijos, disminuye su participación notablemente” (INEGI, 2014). Y en sentido lógico, cuando se tienen más hijas, hijos, aumentan las necesidades económicas, para la manutención de éstas y/o éstos, de lo cual no significa que dejen de trabajar con la presente crisis económica, más bien se insertan al trabajo informal.

En México se ha implementado la teoría de género para abordar este problema latente. Para conocer de qué se trata esta teoría, se parte primero del significado gramatical tal y como lo define la Real Academia de la Lengua Española es:

(Del lat. *genus*, *genēris*). m. Conjunto de seres que tienen uno o varios caracteres comunes. (...) En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculina, femenina y neutra. Femenino: m. Gram. En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo femenino, algunos animales hembra y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género femenino. Masculino: m. Gram. En los nombres y en algunos pronombres, rasgo inherente de las voces que designan personas del sexo masculino, algunos animales machos y, convencionalmente, seres inanimados. En algunos adjetivos, determinantes y otras clases de palabras, rasgo gramatical de concordancia con los sustantivos de género masculino. Neutro: en algunas lenguas indoeuropeas, el de los sustantivos no clasificados como masculinos ni femeninos y el de los pronombres que los representan o que designan conjuntos sin noción de persona. En español no existen sustantivos neutros, ni hay formas neutras especiales en la flexión del adjetivo; solo el artículo, el pronombre personal de tercera persona, los demostrativos y algunos otros pronombres tienen formas neutras diferenciadas en singular (RALE, 2014).

Para lo cual Scott ofrece la explicación: que en el lenguaje español no existe el término neutro asexuado, sólo el determinismo masculino y femenino, es decir “una generalización reductiva, que socava el sentido de la complejidad de la causalidad social” (Scott, 2008; p. 52) por esta razón en México, no se puede emplear en el campo del lenguaje conforme a lenguas indoeuropeas debido a que nuestro idioma es superado por el indeterminismo de lo neutro, no así el indoeuropeo, que si refiere a esa tercera persona y que es empleado sin problema.

Por lo que es necesario trasladarnos al campo de las ciencias sociales, para conceptualizar el término género; de corrientes feministas que sostienen que éste hace referencia a la organización social de las relaciones entre los sexos (Scott, 2008), impuestas además por la sociedad para establecer las relaciones asimétricas entre las personas, garantizando la perpetuación del patriarcado mundial de subvaloración hacia las mujeres. Para Lamas (1986), el término género circula en las ciencias sociales y en el discurso feminista con una acepción específica y una intencionalidad explicativa. Dicha acepción data de 1955, cuando el investigador John Money propuso el término *gender role* -papel de género- para describir el conjunto de conductas con características atribuidas a los varones y a las mujeres.

Los datos históricos establecen que dicha teoría la sostuvo el estudio de Stoller (1968); donde establece la diferencia conceptual entre sexo y género, el primero como un hecho biológico y el segundo como los significados que cada sociedad le atribuye a ese hecho. Además Salgado menciona como aporte fundamental quitarle el calificativo de natural y por lo mismo inmutable al ser mujer y ser hombre es decir modificable. “La categoría de género permite desarmar la naturalización de la opresión, basada en hechos biológicos (diferencia genital) que son proyectados en desigualdades sociales” (Salgado, 2006; p.164).

De esto resulta que “los sistemas de género son los conjuntos de prácticas, símbolos, representaciones, normas y valores sociales que las sociedades elaboran a partir de la diferencia sexual anátomo-fisiológica y que dan sentido, en general, a las relaciones entre personas sexuadas” (De Barbieri, 1990 en Gomáriz, 1992; p.84), es decir las representaciones imaginadas tales como el color rosa es de niña, quien además llora por debilidad y el azul de niño quien no llora por fortaleza.

“Durante siglos se explicó la desigualdad y subordinación de las mujeres como un producto lógico de su supuesta naturaleza, irracional, débil y dependiente” (Salgado, 2006; p.164). Cuando se habla de mujer a manera despectiva por citar un ejemplo, en el Libro III del Código de Manú se dice: “En la infancia una mujer debe estar sometida a su padre; en la juventud, a su marido, cuando su marido muere, a sus hijos, una mujer nunca debe estar libre de sujeción” (Spota, 1967; p.38), pero por otro lado en el

“Antiguo Testamento sostiene la dignidad personal de la mujer, en tanto que ella, al igual que el varón, fue creada a imagen de Dios” (Spota, 1967; pp.38-39).

De esto resulta conveniente citar a Ruíz cuando hablamos de género, ya que requiere que se verifiquen:

Los puntos de partida epistemológicos desde donde se habla, cuánto de lo que parece nuevo no lo es sino una más sutil reiteración de aquellos presupuestos que sostienen y justifican posiciones de sujeto, diferencias sexuales, criterios de normalidad y anormalidad, aceptación acrítica de postulados provenientes de otras disciplinas (vg., la medicina, la psiquiatría, la genética) presentadas como si fueran la expresión de una verdad jurídica universal, ahistórica y absoluta (Ruíz, 2007; p.119).

Debido a que se encuentra naturalizada la jerarquía entre lo masculino sobre lo femenino que impide la reflexión e invisibilidad de las relaciones asimétricas de poder.

En pro de analizar dichos estudios feministas optaron por eliminar la dicotomía mujer y hombre para poder unir ambos estudios, en lugar de estudiarlos aisladamente, debido a la inherente complementariedad adecuada a sus relaciones interdependientes, en la cotidianidad. Dando origen a la teoría del género como respuesta al “rechazo del determinismo biológico implícito en el empleo de términos como sexo o diferencia sexual” (Scott, 2008; p. 49). Desarrollando así una categoría analítica de género para estudiar convenientemente las diferencias en las relaciones sociales, es decir en la familia, el trabajo, las clases sociales, la política, etc.

Actualmente la inclusión de género por ejemplo: en todo discurso político, legal, ordenamiento jurídico normativo, programa estatal, nacional e internacional por mencionar algunos ejemplos, han sustituido la palabra “mujer” por “género”. Según Scott (2008) la noción de género es implícita a mujeres, incluso encaja perfecto en la terminología científica de las ciencias sociales al manifestar una faceta de éste:

En los últimos años, algunos libros y artículos basados en la historia de las mujeres sustituyeron en sus títulos, el termino género por el de mujeres. En algunos casos este empleo de género, aunque se refería vagamente a ciertos conceptos analíticos, de hecho se relaciona con la aceptabilidad de la política del campo. En estos casos denota seriedad académica de un trabajo, porque género suena de forma más neutra y objetiva que mujeres (Scott, 2008; p.52).

Lo que refleja la incomodidad que ha generado al respecto dicho determinismo. También se ha dicho que el término género tiene la capacidad de silenciar a las mujeres al hacerlas invisibles a través de la palabra que no las menciona, por lo que en el mismo tenor lo hace Paula Viturro de la siguiente manera:

En el ámbito jurídico, los saberes referidos al vasto campo de lo que hasta el momento -en un gesto de simplificación- hemos denominado género, que tiende a la instauración de un canon que incorpora ciertos saberes a costa de la negación de otros (Ruíz, 1999; p. 162).

Sin embargo cuando se refieren a la limitación que tiene la noción de género, es incluso porque realmente tiene que haber una transformación normativa al respecto. Es necesario, entonces conocer la faceta incluyente y complementaria que se utilizará en esta investigación y la cual nos servirá para realizar el análisis desde una perspectiva de género en donde las categorías como “mujer” y “hombre” carecen de una significación unívoca. Pero la igualdad requiere de la visibilidad del género es decir debe partir del reconocimiento de las desigualdades para generar condiciones más justas en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Es pues que género “se emplea para sugerir que la información sobre las mujeres, es necesariamente información sobre los hombres y que lo uno implica el estudio de lo otro” (Scott, 2008; p. 53). Es decir, involucra el mundo de mujeres y hombres en sus diversas identidades subjetivas y manifestaciones sociales, en donde todos somos parte de este mundo y que los unos vivimos para los otros y viceversa, para generar un proceso de cambio.

1.1.1. Roles de género

Para definir los roles de género merece citar a De Barbieri, quien señala que son las ideologías que establecen normas de comportamiento social de identidades subjetivas, incluso pueden ser “representaciones imaginarias” (De Barbieri, 1992; p.119) pre-establecidas socialmente para distribuir los comportamientos o actividades que cada individuo debe desempeñar en el constructo social, en base al sexo de las personas se determinan los roles de género que asumirán. Los hombres desempeñan los roles de

género productivos en el ámbito público y las mujeres los reproductivos como madres en el ámbito privado.

Estos roles parten desde la pluralidad es decir de reconocer que estos sistemas de género dependen de diversos factores tales como: cultura, religión, posición económica, historia, generación, fisiológicos, políticos, de status (clase social), estado civil, etapas del ciclo de vida, etnia, entre otros, que influyen en la delegación de dichas funciones y de las relaciones sociales que se dan entre los sexos.

Pero generalmente para las mujeres y sus actividades aparentemente naturales son: cocinar, planchar, lavar, hacer limpieza a la casa, coser, asumir la atención, cuidado y educación de los hijos e hijas es decir todas las tareas domésticas para mantener el orden, y para los hombres: reparar las cosas complicadas y peligrosas de la casa, proteger a la mujer y en la esfera pública; proveedor de los gastos, aunque esto implique ausentarse del hogar todo el día.

Se asume continuar con la cita De Barbieri (1992) que señala al respecto que los roles de género además: “Son todas las prácticas y símbolos con los que se convive, festeja y reprime en las diferentes culturas” (De Barbieri, 1992; p.119), en otras palabras nos señala el comportamiento, actitudes, las maneras y formas en que se interrelacionan las personas depende de su contexto y carga histórica que puede permitir o prohibir ciertas conductas a las personas, según el sexo al que pertenecen.

Es así como se logra reconocer que la mujer ha sufrido una subordinación en cuanto a su definición, y la construcción de sus roles sociales en la historia de la humanidad. Debido a que se encuentra en el campo de la alteridad con el hombre desde “Las sociedades más primitivas, en las mitologías más antiguas, siempre se encuentra un dualismo que es el de lo mismo y lo otro” (De Beauvoir, 1949; p. 4), en donde la mujer es situada como el otro, diferente, invisible y hasta anormal.

En consecuencia siguiendo a De Barbieri para tomar el curso de los roles de género que representan las madres trabajadoras señala lo siguiente:

Es particularmente importante la o las etapas en que las mujeres y los varones gozan de la plenitud de la capacidad de reproducirse, puesto que a partir de su conocimiento se pueden captar los elementos clave de las relaciones prevalecientes en el sistema de género, de las maneras en que se ejerce el poder, de las representaciones imaginarias que lo justifican. En nuestras

sociedades son las figuras de madre, esposa y ama de casa para las mujeres y las de jefe de familia y sostén económico principal del hogar, padre y esposo desde donde es posible partir para estudiar el núcleo de las relaciones de género (De Barbieri, 1992; p.119).

De tal forma suponemos que los roles de género representan un cambio social, debido a que no necesariamente se puede llevar a cabo la responsabilidad de los hijos y las hijas por mujeres, incluso debido a la masiva incorporación de ese gremio en el mercado laboral. Según los datos de las estadísticas reportadas por INEGI, 2014, en que nos señala cómo en los últimos años a nivel mundial la presencia de mujeres en el mercado laboral es cada vez más numerosa.

En México existen 88 millones 138 mil 811 habitantes que se encuentran en el mercado laboral remunerado, de los cuales más de la mitad son mujeres, un total de 46 millones 233 mil 546, cuyas edades oscilan entre los 14 y 70 años de edad o más según el INEGI (INEGI, 2014).

De las cuales solamente la mínima cifra de 7 millones 125 mil 077 mujeres cotizan al servicio social. Incluso se puede ver en las cifras que el 80% de mujeres madres subordinadas y remuneradas no cuentan con el servicio de guardería. Pero es alarmante el problema debido a que empeora su situación al ser el 94% de madres trabajadoras con mayor número de hijos (6 o más); sin esta prestación (INEGI, 2014), que nulifica el ejercicio de su piso básico de derechos humanos al que toda persona trabajadora tiene derecho, lo que representa la incapacidad de los empleadores para brindar protección de la maternidad en el trabajo.

Para evidenciar más el impacto que se tiene en la vida de las madres quienes adoptan mayormente los roles de género anteriormente mencionados en la estadística de INEGI se proyectan resultados en que las madres trabajadoras casadas o unidas dedican 36 horas a la semana al trabajo remunerado, las separadas, viudas o divorciadas 38 horas, sin embargo las solteras dedican 41 horas (INEGI, 2014). De lo cual se deduce que sí varía el número de horas de acuerdo con su situación conyugal.

Con lo anterior se verifica la desigualdad de género en el trabajo, por asumir los roles sociales impuestos a las mujeres en el ámbito privado –trabajo doméstico- y además trasladarse a la esfera pública –trabajo remunerado- es decir, laborar triple jornada de trabajo quienes son madres, debido a que es la responsable del cuidado de

los hijos y las hijas formar adecuadamente para una sana convivencia en sociedad, además de cocinera, limpiadora, administradora, enfermera de adultos mayores, etc., al interior de la casa y como empleada que gana un salario, en ocasiones inferior al del hombre.

Con un contrato laboral masculino, en donde la oportunidad de capacitarse se ve coartada por los grilletes de su rol maternal. Sin embargo la cuarta parte de los hogares mexicanos tienen como jefa de familia a una mujer, de los cuales un 35.5% de los hogares encabezados por una mujer tienen un solo perceptor de ingresos -ellas- (INEGI, 2014). Lo anterior, reclama cambios estructurales en las normas jurídicas, las relaciones laborales, familiares y sociales, con perspectiva de género hacia lograr la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Todo ello sitúa a las madres trabajadoras del territorio mexicano, en la precariedad económica y laboral que so pena del existente cuerpo normativo regional, nacional e internacional que establece y obliga dar protección a las mujeres, niños, niñas, adolescentes y a la familia, no se logra materializar el goce de dichos derechos, a lo cual persiste una brecha en la práctica que se traduce en discriminación por motivo de sexo y género.

A raíz de tener presente que “mujeres y varones somos imprescindibles para la fecundación, pero sólo el cuerpo de las mujeres ha asegurado hasta ahora, la sobrevivencia del huevo fecundado y por lo tanto de la especie humana” (De Barbieri, 1992; p.116). Debemos proteger y prohibir la injusta tolerancia a la desigual designación de roles entre hombre y mujer, guiados por imaginarios que nos llevan a la muerte de la especie, en donde las trabajadoras al ver los obstáculos que representa desempeñarse como profesionista, prefieran postergar y tal vez no querer embarazarse por todo lo que representa.

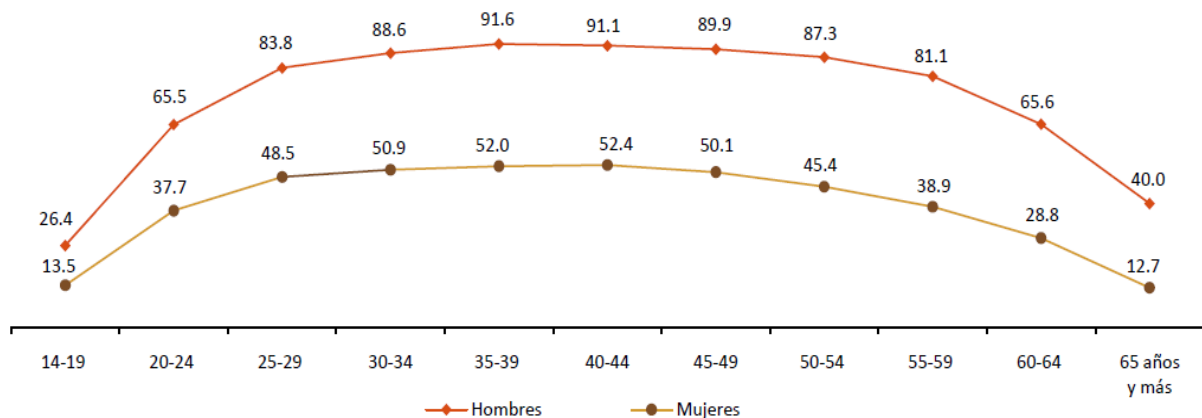
Con ello debe actuarse es consecuencia para modificar el rumbo hacia una racionalidad sustentable en igualdad de oportunidades.

Todo grupo humano que pretenda sobrevivir, debe asegurarse la existencia de un cierto número de mujeres púberes que puedan reproducirlo. Hasta ahora, cualquier varón que desea realizar su posibilidad de paternidad biológica debe asegurarse una mujer dispuesta a gestar, parir y cuidar el fruto de la concepción. Si además desea ejercer la maternidad sin desarrollar muchos

esfuerzos, debe asegurarse una mujer dispuesta acompañar el largo y lento proceso de maduración, aprendizaje, socialización (...) el cuerpo femenino en las edades reproductivas es valioso y ahí hay un poder particular, específico del cuerpo de las mujeres (De Barbieri, 1992; p.117).

Pero hasta qué punto es vital la maternidad en todas sus dimensiones (biológica, de perpetuación humana y social) y ¿Por qué requiere el Estado introducir su fuerza para proteger a las madres trabajadoras? incluso introducirse a ese espacio privado con respecto a los roles que se le deben de reasignar a todos los miembros de la sociedad progresivamente (es decir de poco a más y mayores logros) que garanticen a las madres trabajadoras, un adecuado desarrollo profesional y familiar, en beneficio de todos los que habitamos en sociedad con nuevos modelos de vida.

Gráfica 1: Tasa de participación en el trabajo remunerado de la población de 14 años y más



Fuente: (INEGI, 2014) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013.

Los resultados de la gráfica anterior con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2013, de INEGI demuestran que las mujeres se encuentran dentro de su ciclo de vida reproductivo, emparejado con los mejores períodos de vida laborales de ellas para el trabajo reproductivo y de producción laboral. Impidiendo la generación de derechos de ascenso, de mejores ingresos salariales, antigüedad entre otras desventajas trascendentales de desventaja hacia ellas.

No así para el sexo masculino, la gráfica demuestra que en ellos pasa lo inverso; el grupo de 30 a 54 años, con un rango de casi el doble de participación es decir, de 87.3% a 91.6% para la población masculina y de 45.4% a 52.4% en la femenina (INEGI, 2014). Debido a que ellos siguen asumiendo un único rol de género, que genera la inequidad de oportunidades laborales, para las madres trabajadoras.

El Estado Mexicano debe contar con las normas jurídicas de convencionalidad para la materialización del trabajo decente, de protección a la maternidad y con las normas mínimamente básicas que exige el Derecho Internacional de los Derechos Humanos en materia laboral, tal es el caso de ampliar la licencia de maternidad a 18 semanas o más establecida en la Recomendación núm. 191 de la OIT que establece la más amplia protección para la mujer y su hija y/o hijo en el trabajo, en donde se obliga a los Estados parte a que las leyes se pronuncien en consonancia y en cuanto a los nacimientos múltiples establecer prórrogas de licencia, el derecho a la mujer de elegir libremente cuándo tomará sus descansos antes y después del parto, seguridad e higiene en el embarazo y durante su lactancia, situación que debería de prevalecer ante cualquier persona.

A pesar de la alta cifra de mujeres que son madres dentro del mercado laboral remunerado pero no así de seguridad social traducida en una precariedad laboral feminizada e inexistencia de derechos laborales de las madres y discriminación por motivo de género, de sexo que se traslada a una grave desigualdad en el terreno laboral. Impide que las mujeres se desempeñen en igualdad de oportunidades, para desarrollarse como seres humanos. Es necesario reconstruir los roles de género, para lograr sociedades más justas con igualdad de oportunidades.

Por lo cual se evidencia una discriminación negativa también para el hombre dentro del constructo social, debido a su aparente discapacidad para cuidar de sus hijos y/o hijas, en los ordenamientos legales, les imposibilita desarrollar su paternidad, quien delega dicha responsabilidad a la mujer, generando discriminación para ambos sexos, lo que el estudio de género permite visibilizar y transformar, es decir, que estudios de género no son sinónimo de mujer.

1.1.2. División sexual del trabajo en el ámbito profesional

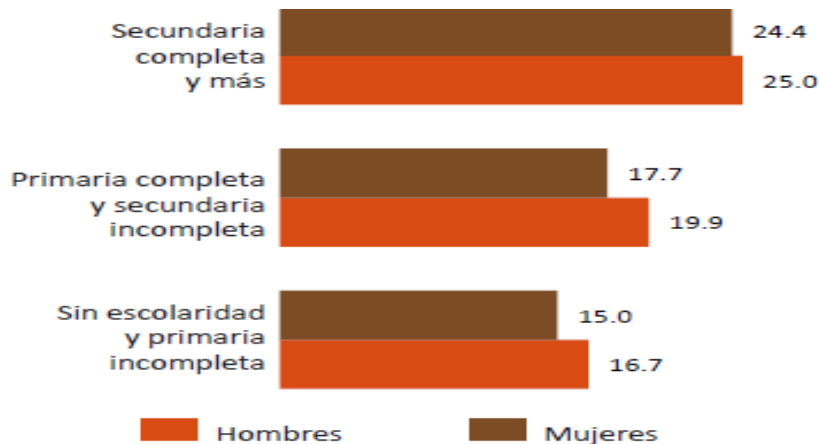
El tema anterior atañe a la división sexual del trabajo en el ámbito profesional, debido a que las normativas vigentes, establecen lo que culturalmente marca el papel o actividades que deben desempeñar hombres y mujeres en sus tareas productivas y de reproducción. Las investigaciones feministas, han señalado que las mujeres siguen concentrándose en aquellos puestos laborales en que se desempeñan trabajos propios de mujeres y poco remunerados, de bajo prestigio y que se consideran de auxiliares (Pateman, 2009 p. 59). El trabajo de la mujer no es reciente y su desvalorización tampoco, es decir la mujer a lo largo de la historia siempre ha trabajado:

En este sentido, capitalismo y patriarcado se han ido articulando para adoptar diferentes formas según el contexto. Lo cierto es que, históricamente, aunque las mujeres han participado de forma muy intensa en la actividad económica remunerada no han participado en igualdad de condiciones con los varones y han sufrido discriminaciones en el mercado de trabajo (a pesar de que, paradójicamente, tienen un nivel formativo y académico similar en unos casos y superior en otros al de los varones). Esta desigual y discriminatoria participación encuentra parte de su explicación en la asignación de la responsabilidad que se asigna a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidados en el ámbito doméstico, desprovisto de valor en el mercado (Durán, 2010; p.39).

Según Collado las mujeres viven una segregación laboral que las condiciona a asumir las responsabilidades familiares, como lo expresa así: “con la renuencia a realizar horas extras, mayor ausentismo: asiduas entradas y salidas del mercado de trabajo según el momento de ciclo vital femenino, lo cual las hacia sujetas privilegiadas de empleos a tiempo parcial” (Collado, 2009; p. 179), quedando así excluidas económicamente, sujetas de discriminación salarial, en que la preparación profesional, sigue sin ser una variable de igualdad, por lo que la mujer mantiene la pobreza feminizada no sin seguir aumentando diariamente en la participación activa de la economía global.

La siguiente gráfica representa las diferencias salariales entre mujeres y hombres con respecto al nivel de preparación en México:

Gráfica 2: Mediana del ingreso por hora de trabajo remunerado de la población según nivel y escolaridad y sexo



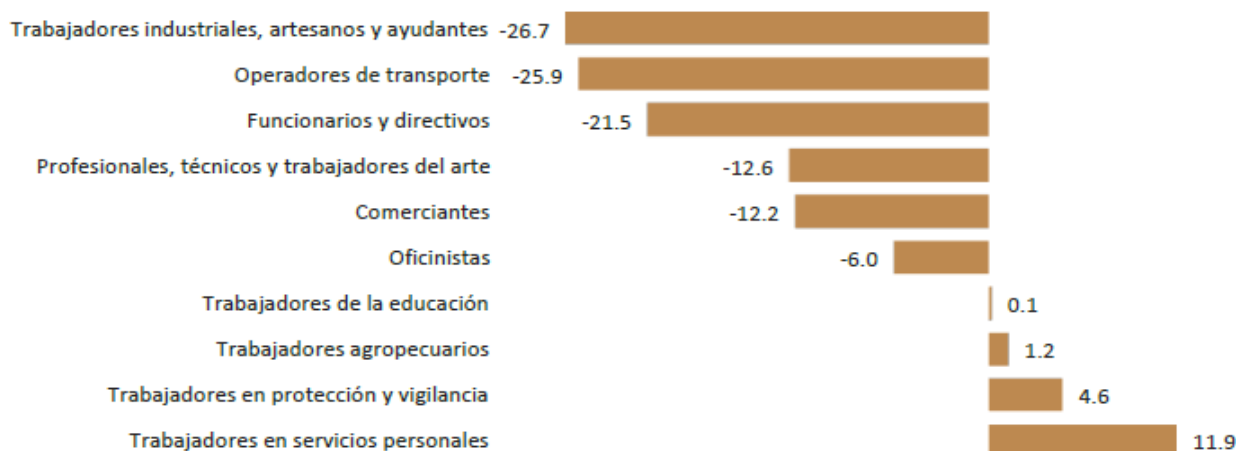
Fuente: (INEGI, 2014) ENOE, 2013

En donde la disparidad salarial entre hombre y mujer es más pronunciada en educación primaria completa según el ingreso por hora, es decir con una diferencia de 2.2 puntos, que corrobora que a pesar de la masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado esto no ha implicado la igualdad salarial por igual trabajo.

México se esfuerza por superar los vigentes roles de género que inciden en la división sexual del trabajo, que traen como consecuencia discriminación, exclusión y marginación a las mujeres. Pero estos esfuerzos no han sido suficientes para frenar la brecha salarial y lograr salario igual a trabajo igual entre los sexos, lo que genera una violación a lo establecido por la OIT en su Convenio 100 sobre la igualdad de remuneración en 1951.

Por otro lado la siguiente gráfica refleja la persistente división sexual del trabajo en México y como no ha podido erradicarse.

Gráfica 3: Índice de discriminación salarial de la población subordinaria y remunerada según grupo de ocupación principal.



Fuente: (INEGI, 2014) ENOE, 2013

Se puede apreciar la mantenida tolerancia social de dividir sexualmente las profesiones, en donde los hombres ganan más que las mujeres en el sector de los trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, quienes ganan 26.7% más que las mujeres, en ese sentido los operadores de transporte ganan 25.9% más que ellas y los funcionarios y directivos 21.5% más que las directivas, lo que también genera exclusión, discriminación y pauperización del trabajo femenino.

Además sería revelador conocer el salario que perciben estas trabajadoras, para verificar si cumple con su trilogía como lo señala De la Cueva; salarios mínimos, remuneradores y justos” (De la Cueva, 2011; p. 12). Es decir, generadores de una vida humana digna, para alimentarse sanamente y generar la energía necesaria para desempeñarse laboralmente y que permitan coadyuvar al estudio de sus hijas e hijos. Pero además de lo anterior, hay que conocer las condiciones en las que estas mujeres y estos hombres están trabajando.

El indicador de la PEA desocupada que son mujeres va en aumento desde el año 2010, que manifiesta la ausencia de igualdad sustantiva en el trabajo. Y que se requiere reavivar las normas en materia de igualdad de género, igualdad sustantiva para que mujeres y hombres para el acceso efectivo al derecho humano del trabajo decente.

Con lo cual en esta investigación trata de enfocarse a la situación, en donde mujeres y hombres tienen una realidad contradictoria a los ordenamientos legales

vigentes, en un mundo donde los derechos son normas y con oportunidad de adecuar las normas vigentes. El Estado Mexicano debe adoptar el Convenio de la maternidad núm. 183 (2000), la Recomendación núm. 191 y el Convenio núm. 156 de la OIT, que generan mayores oportunidades de igualdad laboral para las madres y hombres con responsabilidades familiares, requiere de mayor protección en el trabajo y las actuales normas que rigen el derecho laboral, no contemplan. Para poder mejorar las condiciones de vida que diariamente viven mujeres y hombres con familia en el trabajo.

1.2. La igualdad y equidad de género

La igualdad es de las tres grandes promesas de la modernidad -igualdad, libertad y dominación de la naturaleza- según Boaventura de Sousa Santos, no solamente inalcanzados sino que con ello se generaron sinsabores es decir:

En donde la igualdad se ve desmentida por la pobreza del Tercer Mundo o ante los sectores marginados de las sociedades de primer mundo; la libertad ha sido coartada y puesta en entredicho por la violencia policial, el trabajo infantil o el trabajo en condiciones muy poco dignas; por los conflictos raciales, la violencia sexual, etc.; y el dominio de la naturaleza se realizó de manera perversa, pues ha destruido a la naturaleza misma y generado la crisis ecológica (Rosillo, 2013).

Para lograr una igualdad entre hombres y mujeres, obviando sus notorias diferencias biológicas es indispensable hablar del principio de igualdad sustantiva es decir de género y de hecho. Para identificar la desigualdad de género se utilizará la relación que Salgado ofrece:

- No se puede justificar la subordinación, desigualdad y opresión a las mujeres basándola en la diferencia sexual (genital y reproductiva).
- El ser mujer y ser hombre adquiere diversos significados de acuerdo al contexto, lugar, tiempo, a la clase, edad, origen étnico o nacional, y tiene implicaciones en lo político.
- El género es una categoría relacional, busca mirar las relaciones entre hombres y mujeres, entre lo femenino y lo masculino y sus implicaciones en las relaciones de poder que se tejen.
- La categoría de género pone en el centro del debate las relaciones de poder jerarquizadas y asimétricas entre los sexos, la desvalorización e inferiorización de lo femenino frente a lo masculino, el androcentrismo vigente, la dicotomía público/privado.

•La categoría de género permite repensar la organización social, política y cultural, pues toda construcción social por asentada que esté puede ser modificada (Salgado, 2009; pp.200-201).

El reflexionar sobre las particularidades de las personas, permite generar igualdad de género y la no discriminación por motivos de género. México en el año 2013 originó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres que establece la igualdad de género en su Artículo 5, fracción IV como:

Situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar” (LGIMH, 2013).

La cooperación de los tres niveles de gobierno así como su arsenal institucional a manera horizontal y vertical en pro de la eliminación de las brechas de desigualdad de género no han sido suficientes. Según la realidad que señala el Informe Especial 2013 sobre el derecho de igualdad, argumenta que aún falta mucho por alcanzar la igualdad real, la distancia es gravemente amplia, debido a que la sociedad mexicana sigue manteniendo actos contrarios al principio de igualdad y no discriminación en todas sus esferas sociales es decir en su casa con su familia, en las escuelas, en el trabajo como se observó en títulos anteriores, en las calles.

Incluso menciona que a nivel local el avance es marginal debido a que son muy pocas las dependencias que reportan y realizan acciones en materia de acoso y hostigamiento sexual, permisos por paternidad, sensibilización en materia e igualdad de género, prevención de la violencia en contra de la mujer, atención a mujeres indígenas; son escasas las Unidades de Género así como los sistemas estatales de igualdad que se encuentran operando y el número de institutos municipales de las mujeres (II, 2013).

La igualdad de género en el trabajo es un derecho humano que constituye el eje de la justicia social, que trasciende al desarrollo económico (OIT, 2015), hacia la igualdad de oportunidades que se generan con la igualdad de género en las relaciones interpersonales en la sociedad.

1.2.1. Igualdad Sustantiva

Desde una nueva forma de entender el principio de igualdad se tomará a Facio (2006) quien conceptualiza desde el principio de igualdad, como producto de la teoría de los derechos humanos en donde, la igualdad como valor, implica la igualdad de nuestra humanidad y no de aspectos biológicos ni de cualquier otra índole. Con la obligación estatal de tomar todas y cada una de las medidas que sean necesarias para que ninguna ley, ninguna política, ningún plan ni ninguna acción resulte en discriminación contra una mujer (Facio, 2006).

Lo cual cabe resaltar que no somos iguales hombres y mujeres, pero que al mismo tiempo hombres y mujeres tenemos el mismo derecho de uso y goce efectivo de nuestros derechos humanos, La CNDH, en el Séptimo Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres 2013 señala muy claramente:

No debe haber diferencias de oportunidades y acceso al derecho cuando se trate de una mujer urbana, rural o indígena o de cualquiera otra que tenga algún tipo de vulnerabilidad que le impida estar en una circunstancia de igualdad respecto de los demás para poder acceder a la educación, a un trabajo digno, a la salud o al sistema de justicia con toda la equidad necesaria para alcanzar la igualdad sustantiva” (Séptimo Informe de Igualdad entre Hombres y Mujeres, 2013).

Incluso en consecuencia la L.F.T. en su artículo segundo, párrafo cuarto dice: “Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón” y en el siguiente párrafo se pronuncia con el siguiente argumento:

La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres” (LFT, 2012).

Por lo cual en el título de Condiciones de Trabajo, en su artículo 56 sienta las bases en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres y de no discriminación por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad,

discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

Pero para lograr la igualdad, según Facio hay que eliminar la discriminación y para lograr esto último, hay que sentar responsabilidades. Con el desarrollo de perspectivas de género se ayudó a diferenciar entre desigualdades biológicas o las desigualdades para las mujeres debido al funcionamiento androcentrista y estandarizado por el sexo masculino de las leyes y sus políticas (Facio, 2006) además a identificar las múltiples caras de la desigualdad.

En coherencia con la responsabilidad el Estado Mexicano creó en 2013 el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018 “PROIGUALDAD”, como instrumento estratégico para lograr la igualdad sustantiva, al igual que de igualdad de género como su objetivo transversal número 6 en su apartado 6.1 “monitorear y evaluar el avance en la armonización legislativa a favor de la igualdad de género.

Incluso la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo quinto fracción quinta la “igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades fundamentales”. Asimismo en su artículo primero establece su “objetivo de regular y garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres, así como también incluye la promoción de la lucha contra toda discriminación basada en el sexo” y conjuntamente en su artículo quinto establece la definición de medidas afirmativas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres” (LGIMH, 2013).

Esta Ley General además incorpora en su artículo 40, con el reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares, del incipiente derecho al permiso por paternidad que establece la LFT, en su artículo 132, XXVII Bis. “Otorgar permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus menores y de igual manera en el caso de la adopción de un infante” (LFT, 2012). En donde el citado Séptimo Informe, denuncia que a pesar de

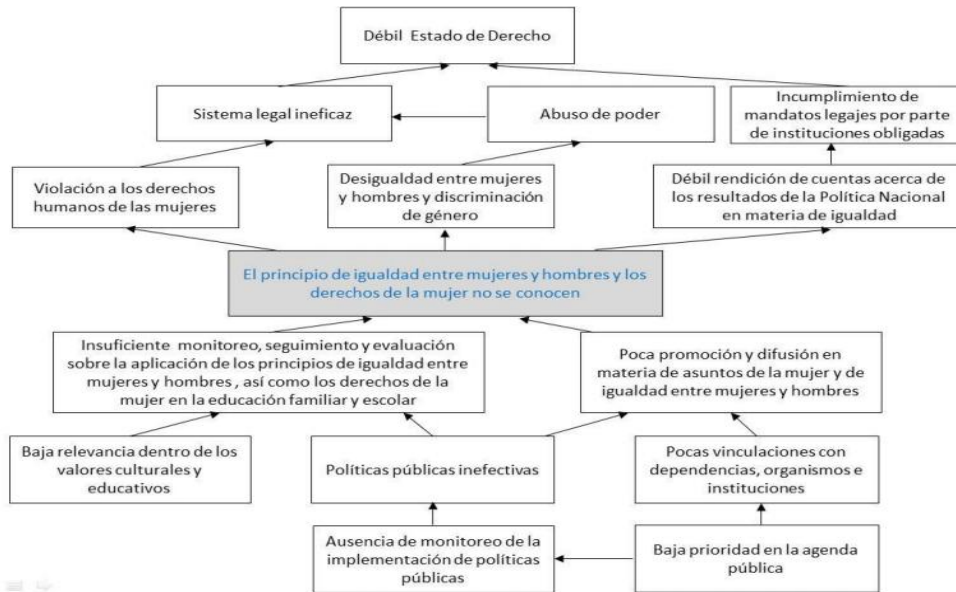
tener el derecho al permiso no se ha ejercido éste, ya sea por renuencia a otorgarlo o por desconocimiento incluso por los roles de género como limitante.

Por lo que Facio (2006) además manifiesta como ejemplos de desigualdad: los horarios laborales, los contratos laborales, los requisitos para trabajar, los requisitos para estudiar, para hacer deporte, etc. son justo para hombres, incluso cuando la ley laboral definió al trabajador, en donde es evidente comprobar que se trataba de una persona que no tiene la obligación del cuidado de hijos, enfermos y ancianos o de realizar o administrar el trabajo doméstico se obliga a la mujer a cumplir con el estándar masculino (Facio, 2006).

La igualdad que señala la CEDAW, exige la renovación de las condiciones y estándares diseñados para los hombres de manera que se tomen en cuenta las diferencias biológicas y sociales entre hombres y mujeres (Facio, 2006). A lo que en teoría “donatiana” sería la propuesta por el nuevo «contrato relacional» entre los trabajadores y el empleador. (Donati, 2013), que logre abarcar al ser humano en relación con los demás y no como un sujeto monoparental, con las debidas adecuaciones para lograr un trabajo decente para las mujeres.

Por lo que para ilustrar haremos uso del lamentable resultado del diagnóstico y seguimiento de la Política Nacional en materia de Igualdad entre mujeres y hombres, proporcionada por el Informe de Evaluaciones de Diseño 2014 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos:

Ilustración 1: La observancia de la Política Nacional en materia de Igualdad entre mujeres y hombres.



Fuente: CNDH Informe de Evaluaciones de Diseño, 2014

En donde se denuncia la ignorancia de los derechos humanos de las mujeres y la inoperancia de las políticas públicas en materia igualmente con la inconexión de las instituciones para lograr permear en la sociedad (IED, 2014 de la CNDH, 2014). Lo cual tampoco genera igualdad sustantiva en la cotidianidad es decir de hecho para las mujeres y los hombres en México.

Todo lo anterior a pesar de contar con la protección Constitucional en la Carta Magna de los Estados Unidos Mexicanos que en su artículo 1º establece:

Obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

El Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos. Prohíbe toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social y de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, 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 (C.P.E.U.M., 2014).

Asimismo, en su artículo cuarto se establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

Es verdad que se está avanzando lentamente a nivel normativo en cuanto a la implementación de una igualdad sustantiva, pero hay que redoblar los esfuerzos para que se alcance la implementación en todos los órdenes de gobierno de manera eficaz, pero la tarea realmente importante es que la igualdad real sea perdurada por todas las mujeres y hombres en México, como un compromiso a la dignidad humana.

1.3. Dimensión Jurídica de los Derechos Humanos Laborales de las madres trabajadoras en el marco jurídico internacional

El gran logro del siglo XX, fue el reconocimiento internacional de un piso de derechos básicos que tiene toda persona humana y que deben estar protegidos, ser respetados y cumplidos por los Estados y la comunidad internacional en su conjunto. Sin distinción a sus diferencias por raza, credo, color, idioma, cultura, estado civil, etnia, edad, situación económica, patrimonio, etc. Así pues los derechos humanos actualmente son el referente para los ordenamientos jurídicos (Canessa, 2013).

Los primeros textos de derechos laborales que contribuyeron de manera importante a este logro jurídico en los planos nacionales, que favorecieron a este logro fueron la Constitución Mexicana de 1917 y la Constitución de Weimar en 1919, ya que elevaron los derechos laborales al ordenamiento interno y simultáneamente fueron seguidos por casi la totalidad de las constituciones nacionales del siglo XX (Canessa, 2013).

Por su parte los Derechos Humanos Laborales son originados gracias al tratado de Versalles, que dio origen a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919¹, con sus respectivas evoluciones hasta incluirse en el actual sistema de las Naciones Unidas. Con la Declaración de Filadelfia de 1944, se ampliaron las facultades del organismo internacional con la finalidad de señalar la importancia de respetar los derechos laborales básicos de todo trabajador - mínimos que debe ejercer- y en toda sociedad contemporánea.

¹La OIT, contiene valores importantes para promover la justicia social y los derechos de las mujeres trabajadoras.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), ya incluía el selecto grupo de derechos laborales². Estableciendo el respeto por derechos humanos laborales básicos en las relaciones de trabajo entre los seres humanos, para asegurar el respeto a la dignidad humana.

Este selecto grupo como menciona el abogado y sociólogo peruano Miguel Canessa son los siguientes:

“Este selecto grupo de derechos laborales básicos recogidos en instrumentos internacionales de derechos humanos son:

- la libertad de trabajo,
- la prohibición de la esclavitud y de la servidumbre,
- la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio,
- el derecho al trabajo,
- la protección contra el desempleo,
- la protección contra el despido,
- la prohibición de la discriminación en materia de empleo y ocupación,
- la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor,
- la prohibición de la discriminación de personas con responsabilidades familiares,
- la seguridad e higiene en el trabajo,
- el derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias del trabajo (la jornada máxima de trabajo,
- el descanso semanal remunerado,
- el descanso remunerado en día feriado y las vacaciones periódicas pagadas),
- el derecho a una remuneración mínima,
- el derecho a la promoción en el empleo,
- el derecho a la formación profesional,
- el derecho a la información y a la consulta en el seno de la empresa,
- el derecho a la información y a la consulta en los procedimientos de despido colectivo,
- el derecho a la tutela de los créditos en caso de insolvencia de sus empleadores,

² Primeramente se fueron tratando de proteger estos derechos fundamentales para el trabajador que liberara de la servidumbre, esclavitud y explotación del trabajador en el Tratado de Versalles, que también recogió los principios fundamentales para el mundo del trabajo. La OIT trabajo ininterrumpidamente aún al final de la Segunda Guerra Mundial, en donde los Estados Miembros, elaboraron la Declaración de Filadelfia (1944), donde ampliaron las funciones del organismo internacional y especialmente señalaron la importancia del respeto de los derechos laborales básicos y necesariamente señalados para su respeto en las sociedades contemporáneas.

- la libertad sindical,
- el derecho a la protección de los representantes de los trabajadores y facilidades para el ejercicio de sus funciones,
- la negociación colectiva,
- el derecho a la huelga,
- el derecho a la seguridad social (la asistencia médica, las prestaciones monetarias o seguros de desempleo, enfermedad, invalidez, viudedad, vejez y otros casos, las prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, las prestaciones de maternidad, etc.),
- la protección especial a los menores de edad, a las mujeres trabajadoras, a los trabajadores migrantes y a los minusválidos” (Canessa, 2013; p.2).

Si bien es cierto que estos derechos humanos laborales son las obligaciones que se encuentran dentro del ordenamiento jurídico internacional, no siempre será posible su aplicación dentro de los ordenamientos internos por que como nos señala el autor, son aplicables en aquellos que han sido aceptados –ratificados- por el Estado.

De ello, con referencia a la denominación y conceptualización de los derechos humanos laborales nos dice: “Los Derechos Humanos Laborales son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de derechos humanos que reconocen universalmente a la persona como titular, respetando la dignidad humana y satisfaciendo las necesidades básicas en el mundo del trabajo”(Canessa, 2013;p.3).

Es por ello que los Derechos Humanos de la madre trabajadora son todos los derechos que se establecen dentro de los ordenamientos jurídicos nacionales, internacionales y regionales para su protección tales como:

- La Convención Sobre Nacionalidad de la Mujer: suscrita el 26 de diciembre de 1933, por la Asamblea General de la Organización de Estados Americanos (OEA), que establece la prohibición de discriminación por razón de sexo en materia de nacionalidad.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU). Art. 1, Art. 2 y Arts. 25. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo,

enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

- La Convención Interamericana sobre concesión de los Derechos Políticos a la Mujer: aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en el año 1948,
- Convenio Internacional para la Represión de la Trata de Personas y la Explotación de la Prostitución Ajena,
- Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer,
- Convención relativa a la lucha contra la discriminación en la esfera de la enseñanza; por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, nacimiento, etc.,
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (P.I.D.C.P.); entro en vigor el 23 de marzo de 1976,
- Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer; 1967,
- Declaración sobre la protección de la mujer y el niño en estados de emergencia o de conflicto armado,
- Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto San José),
- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), también conocida como la “Carta Internacional de los Derechos de la Mujer”

México es Estado parte y con lo dispuesto por el artículo 133 de la Constitución Federal. Por lo cual es obligatorio para San Luis Potosí, este instrumento internacional obliga a las autoridades del estado a establecer igualdad de género e igualdad sustantiva entre las mujeres y los hombres.

La CEDAW, en su primer artículo la define como:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera (CEDAW, 1975).

- Estrategias de Naibori Orientadas hacia el Futuro para el Adelanto de la Mujer,
- Conferencia Mundial de Derechos Humanos (C.M.D.H.) Viena 1993,
- Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer”, mejor conocida como “Conferencia Belem Do Pará” 1994,
- Cuarta Conferencia Mundial de Beijing;
- Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (PAB) Adoptada por los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer de 1995, que establece los compromisos de los gobiernos para aumentar los derechos de las mujeres.
- Los Estados Miembros (PAB) reafirmaron y reforzaron la plataforma en el año 2000 durante la revisión del progreso a cinco años de la Conferencia de Beijing y prometieron acelerar la aplicación de esos instrumentos durante la revisión de los diez años en 2005 y la revisión de los 15 años en 2010.
- La Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU sobre Mujeres, Paz y Seguridad (2000) reconoció que la guerra afecta a las mujeres de manera diferente y reafirmó la necesidad de potenciar el rol de las mujeres en la adopción de las decisiones referidas a la prevención y la resolución de los conflictos.
- El Consejo de Seguridad de la ONU adoptó seis resoluciones adicionales sobre mujeres, paz y seguridad: 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013) y 2122 (2013). En conjunto, las seis resoluciones representan un marco crítico para mejorar la situación de las mujeres en los países afectados por conflictos armados.
- La Declaración del Milenio y los Objetivos de Desarrollo del Milenio fueron adoptados por todos los Estados Miembros de la ONU y enuncian una serie de objetivos y metas con plazo para 2015 para promover la igualdad de género y luchar contra la pobreza, el hambre, la enfermedad, el analfabetismo y el deterioro del medio ambiente.
- Existe además un organismo internacional denominado ONU Mujeres, el cual está regido por instrumentos internacionales tales como la CEDAW y el Protocolo Facultativo. En que la “Carta de derechos de las mujeres” es el eje de todos los programas de ONU Mujeres. Más de 185 países son partes de la Convención, entre ellos México.

- Convenio 100 (OIT) Sobre igualdad de remuneración, 1951 (es vigente en México desde el 23 de agosto de 1952); establece el principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor
- Convenio 102 (OIT), Sobre La Norma Mínima de la Seguridad Social. Parte VIII. Prestaciones de maternidad. Arts. 46, 47, 48, 49,50, 51 y 52.
- Convenio 111 (OIT) Sobre la discriminación en empleo y ocupación (1958) es vigente en México desde el 11 de septiembre de 1961; prohíbe la discriminación, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades en el empleo y ocupación.
- C183 Convenio Sobre la Protección de la Maternidad, 2000. Es el más actual, establece la protección de la salud a trabajadoras formales e informales, la licencia de maternidad como garantía de la mujer y su hijo a condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado, licencia en caso de enfermedad o de complicaciones, prestaciones mayores a las dos terceras partes de las ganancias totales antes percibidas, prohibición de despido por embarazo, durante el embarazo y maternidad, reducción de la jornada laboral durante la lactancia, y no discriminación por ser madre. México.
- Recomendación sobre la maternidad 2000 (núm. 191) sobre el Convenio de maternidad 2000: que establece el periodo de 18 semanas o más para la licencia de maternidad, incluso señala la prórroga aún mayor para los nacimientos múltiples, manteniendo el salario íntegro durante dicho tiempo. Incluso la lactancia materna debería adaptarse a las necesidades particulares de la madre. La incorporación de la licencia parental una vez expirada la licencia de maternidad, Situación que debería ser equitativa a las madres y padres adoptivos.
- C155.- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981; que se refiere a la aplicación de las leyes y reglamentos en cuanto a la seguridad, la higiene y el medio ambiente del lugar de trabajo. En vigor a partir del 01 de febrero 1984.
- C156 (OIT) sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981, referente hacia la adopción de políticas y medidas para conciliar la familia y el trabajo.

Toda personas debe proteger la maternidad en el trabajo. ésta ofrece beneficios individuales pero también colectivos, beneficiando a la madre, a su hijo, a la economía y a la sociedad, por lo cual siguiendo con el Kit de Recursos sobre la Protección de la Maternidad. Del anhelo a la realidad para todos nos dan cinco motivos para responder con las razones precisas al ¿por qué es importante proteger la maternidad en el trabajo? (OIT, 2012).

La protección de la maternidad en el trabajo es: un derecho humano fundamental; un requisito previo para lograr la igualdad de género en el mundo laboral; ayuda a mejorar la salud materna e infantil; contribuye al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza; forma parte integral del Programa de Trabajo Decente (OIT, 2012; p.6).

1.3.1.1. Ámbito legal de las madres trabajadoras al servicio del Estado en México

El Estado mexicano al reformar el 10 de junio de 2011 su Carta Magna establece claramente el paradigma de los “Derechos Humanos”, como soporte del orden constitucional de igualdad entre mujeres y hombres y la no discriminación por motivo de género, o cualquier otra que atente contra la dignidad humana:

Artículo 1o. En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece. Las normas relativas a los derechos humanos se interpretarán de conformidad con esta Constitución y con los tratados internacionales de la materia favoreciendo en todo tiempo a las personas la protección más amplia.

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley. 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. (CPEUM, 2015).

Al mismo tiempo obliga a todas las autoridades del país y dentro de su ámbito de competencia, velar por los derechos humanos contenidos en los instrumentos internacionales celebrados por el Estado Mexicano, y los lineamientos rectores de la Convención de Viena de “pacta sunt servanda” adoptando la interpretación más favorable al derecho humano de que se trate y aplicando el principio “pro persona” como eje rector para la admisión de normas internacionales incorporándolas al orden interno, para la impartición de justicia es decir convencionalidad ex officio en materia de derechos humanos.

Además la CPEUM en su artículo 4o. primer párrafo establece la igualdad entre mujeres y hombres ante la ley, así el 5o. instituye la libertad de elegir profesión o trabajo siempre que sea lícito y si bien su artículo 123 garantiza para toda persona el “derecho al trabajo digno y socialmente útil”, su apartado B, fracción V en donde estece la igualdad salarial, la fracción XI inciso c) que establece un mes de descanso antes del parto más dos meses después del parto.

A su vez la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado (LFTSE) reglamentaria del apartado B Constitucional en su art. Así mismo el Reglamento de Servicios Médicos del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de Los Trabajadores del Estado (ISSSTE) lo garantiza en art. 122 90 días para proteger la gravidez de la maternidad.

Para efectos de la lactancia materna se contará con dos reposos extraordinarios por día de media hora cada uno por día o uno con duración de una hora que puede ser tomado en cuenta para la entrada o salida de la jornada de trabajo de la madre.

Por su parte la LFTSE que estipula en su artículo 28:

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad (LFTSE, 2015).

Incluye además el cumplimiento de seguridad e higiene. Dentro de su artículo 43 fracción II, situación que es benigna para las mujeres embarazadas o que se encuentran durante la lactancia materna.

1.3.1.2. La igualdad de oportunidades laborales en las leyes laborales de San Luis Potosí

Hay que considerar que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en San Luis Potosí es la institución encargada de la protección de los trabajadores y de erradicar la situación desigual en materia laboral, por lo cual es la encargada de la implementación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI modificada en 2012, en que se consideraron los modelos de gestión que promueve el Gobierno Federal y son instrumentados a la fecha por: Modelo de Equidad y Género (MEG) 2003 del Instituto Nacional de las Mujeres en adelante (INMUJER), además de otorgar los distintivos: Empresa Incluyente y Empresa Familiarmente Responsable de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y el Modelo de Reconocimiento por la Cultura de la No Discriminación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (NMX-R-025-SCFI, 2012).

Con el objetivo de otorgar la certificación y el emblema que comprueban que las prácticas laborales de las organizaciones respetan la igualdad y la no discriminación, la previsión social, el clima laboral adecuado, la libertad y la accesibilidad laborales entre mujeres y hombres es decir la verificación de la igualdad sustantiva en las instituciones públicas y privadas en San Luis Potosí, se comienza con la aplicación de la encuesta dentro de la NMX-R-025-SCFI,2012 (NMX-R-025-SCFI, 2012).

Además el estado de San Luis Potosí, S.L.P., tiene los siguientes instrumentos hacia la igualdad de oportunidades:

-Ley del Instituto de la Mujer en San Luis Potosí, publicada el 14 de marzo de 2002, la cual establece su creación, objetivos, organización y funcionamiento del Instituto de las Mujeres, del Estado de San Luis Potosí, la cual en su artículo 6º. Nos establece:

El objetivo es lograr en la entidad la igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres, partiendo del principio de equidad, con el propósito de alcanzar plenamente las garantías

de igualdad que consagra la Constitución Política de los Estado Unidos Mexicanos y particularmente las del estado (LIM, 2015).

En su fracción IV, acentúa aquellas que determinan la igualdad del hombre y la mujer ante la ley, en la fracción V, “Lograr que las oportunidades de trabajo para las mujeres se desarrollen en igualdad de oportunidades con respecto de los hombres, y que gocen de retribuciones justas a trabajo igual”.

-Ley para La Igualdad entre Mujeres y Hombres en el estado de San Luis Potosí en su artículo primero y en su artículo 17 que señala la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres en los ámbitos, económico, político, social y cultural.

-Constitución Política del Estado Libre y Soberano de San Luis Potosí, que en su artículo 8o. establece que todos los habitantes son libres e iguales en dignidad y derechos, que las mujeres y los hombres potosinos son igual ante la ley, además el Estado promoverá la igualdad de oportunidades de los varones y las mujeres potosinos en la vida pública, económica, social y cultural.

-Enfoque de Igualdad A. C. de San Luis Potosí a partir de septiembre del 2011, con diversas acciones afirmativas en favor de la igualdad entre mujeres y hombres.

-Por parte del Instituto Nacional de Desarrollo Social (INDESOL), se cuenta en San Luis Potosí con el Observatorio de medios de comunicación sobre lenguaje sexista y discriminatorio contra las mujeres en la capital del Estado de San Luis Potosí.

1.3.1.3. La protección de la maternidad en la SEGE.

Las madres trabajadoras para la SEGE, con fundamento legal Constitucional en el artículo 123 apartado B, que después de ser descentralizada con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica firmado el 19 de mayo de 1992 que a finales de 1993 acoge con base legal en la ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí en su artículo 36 primer párrafo señala un mes antes de la fecha probable de parto y dos después del parto.

Las madres trabajadoras tienen derecho a disfrutar de un mes de descanso antes de la fecha señalada del parto y de otros dos meses para después del parto, períodos que pueden prorrogarse en caso de que no puedan trabajar debido a problemas de salud relacionados con el embarazo, conforme a la LFT en el art. 170, fracción V por

más tiempo que el establecido para la licencia de maternidad es decir, por enfermedad después del parto o el recién nacido.

Las madres tendrían que regresar al trabajo cuando el bebé tuviera entre un mes y medio y dos meses de nacido.

Por otra parte algunas mujeres prefieren también quedarse en el trabajo hasta un día o dos antes del parto para poder así tener más días con el bebé una vez que haya nacido.

Debemos tomar en cuenta los riesgos y prevenir tanto los fallecimientos maternos como la protección de las madres trabajadoras en los supuestos casos de que nazcan con capacidades diferentes sus recién nacidos, ya que la ley no lo contempla a favor de su protección. Dejando en estado de indefensión y hasta abandono por parte de la ley laboral no solo a la madre sino al menor y a su familia, considerando que son niños que requieren atención especial y de gastos económicos de por vida.

Para que la madre pueda restaurarse físicamente, biológicamente, moralmente, psíquicamente, económicamente, requiere de mayor cantidad de semanas para dicha restauración que se ha establecido en el ámbito jurídico laboral de la Recomendación número 191. Lo que permitirá a la madre estar unos días más con su bebé y acceder a mejores condiciones de amamantamiento. Por su parte la OMS ha establecido al respecto:

La leche materna promueve el desarrollo sensorial y cognitivo, además de proteger al bebé de enfermedades infecciosas y crónicas. La lactancia natural exclusiva reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como la diarrea o la neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad. La lactancia natural contribuye a la salud y el bienestar de la madre, ayuda a espaciar los embarazos, disminuye el riesgo de cáncer ovárico y mamario, incrementa los recursos de la familia y el país, es una forma segura de alimentación y resulta inocua para el medio ambiente (OMS, 2015).

La ley de Los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de San Luis Potosí, art. 36 tercer párrafo establece el derecho a períodos de lactancia consistentes en dos descansos extraordinarios por día de media hora cada uno, dentro de la jornada diaria laboral durante seis meses a partir de la expiración de la licencia de maternidad y que en supletoriedad establece la Ley Federal de los Trabajadores al

Servicio del Estado en su art. 28 primer párrafo, que las horas pueden ser utilizadas para la extracción de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, con acceso a la capacitación y fomento al amamantamiento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Con el inconveniente, de no contar con el área requerida y en ocasiones el apoyo de parte de los jefes. También tienen derecho a que los períodos de descanso se cuenten como días trabajados para conservar su antigüedad y tener derecho a las prestaciones que otorga el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) de su art. 3 inciso b) y en sus art.27, 38, 39 del Reglamento de Servicios médicos del ISSSTE.

En ambos casos, los períodos de descanso para lactancia pueden ajustarse en beneficio de la madre trabajadora siempre y cuando haya un acuerdo con su empleador. Las madres trabajadoras establecerán si se presentan a trabajar una hora más tarde, o salir una hora más temprano.

Una vez que el ISSSTE haya confirmado que tienes las semanas necesarias de embarazo para comenzar la incapacidad, le extenderán un certificado que tienes que presentar ante el área responsable de recursos humanos del lugar de trabajo, y a partir de ese momento gozar de la licencia de maternidad.

Gracias a la reforma de la Ley Federal del Trabajo, del 1 de diciembre del 2012, también podrá gozar de un permiso parental el papá con duración de 5 días, pero la LTSIPSLP otorga solo tres días al padre que evidentemente es escaso el período pero esperamos que sea el inicio de un gran comienzo para lograr mayor alcance de este permiso. Incluso la madre adoptiva tiene derecho a que su empleador le otorgue un período de seis semanas en la LFT y en la LTSIPSLP solo cuenta con tres días con goce íntegro de su salario, para poder estar con el menor.

Además de la Ley de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre de Violencia del Estado De San Luis Potosí art. 3 fracción VI establece por violencia laboral: “la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género”, y IX. Además de la Ley Para La Igualdad Entre Mujeres Y Hombres en el Estado de San Luis Potosí art. 34 fracciones I y II.

CAPÍTULO SEGUNDO

MATERNIDAD Y FAMILIA VERSUS TRABAJO

2.1. El trabajo de la mujer en México. - 2.2. La familia de hoy. - 2.3. La desigualdad laboral de la mujer. - 2.4. La maternidad en el trabajo.

Según Carrasco (2001) la tensión entre dos fines opuestos “por una parte se encuentra la obtención de beneficios y por otra parte el cuidado de la vida humana” (Montes de Oca, 2012; p. 187). Entendiendo que el sistema capitalista depende de los procesos de reproducción pero al mismo tiempo de la reproducción de la vida humana, ya que ésta última no se encuentra dentro de su control directo, se aumenta dicha tensión, afectando principalmente a las mujeres (Carrasco (2001)). Es así que las madres trabajadoras siguen cargando el peso de la crianza de los hijos, como lo establecido en los roles y estereotipos de género tradicionales ya anteriormente señalados.

El trabajo es definido en la encuesta Mujeres y hombres en México 2013 realizada por INEGI (2014) como “El desarrollo de las actividades realizadas por las personas de cualquier edad, con el fin de producir bienes o prestar servicios para el consumo de terceros, el autoconsumo o para el bienestar familiar”.

La norma regulatoria interna en México la encontramos en la L.F.T. que instituye el trabajo digno o decente; aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo asimismo en su artículo octavo nos hace entender por trabajo “toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio”(LFT, 2012).

Anteriormente la profesión magisterial era el único campo profesional, con interesante participación de la mujer, ya que era estimada como una actividad de sensibilidad que de ciencia y muy semejante a los roles de género establecidos para las

mujeres (Bazant y Radkau, 1994). Las mujeres salen del ambiente privado al terreno público, profesional, desempeñando actividades emparentadas con la maternidad (Cano y Radkau, 1994). Y por lo tanto eran actividades devaluadas, como en el caso del magisterio nos dice Cano, las mujeres se encontraban en desventajas tales como de su salario.

Al efectuar el mismo trabajo los maestros y maestras, ellas recibían menor salario y eran preferentes para los niveles de educativos inferiores. Pero el significativo ingreso de las mujeres al profesorado, provoco resentimiento entre los hombres por estar desplazándolos del profesorado (Cano, 1984-1997).

2.1. El trabajo de la mujer en México

Abordando “La conquista de México como de América fue la conquista de la dominación violenta sobre las mujeres” citando a Magnus Möner (1967) por la historiadora Potthast (2010; p.11) refiere al mismo tiempo que pese a todas las fuertes diferencias en la situación de las mujeres aztecas, antes de la conquista todas ellas vivían en una sociedad dominada hombres prevaleciendo esclavitud, la conquista y el rapto, por lo que no todas forzosamente fueron conducidas con la violencia para servir a los españoles (Potthast, 2010).

De ello se infiere a una mujer que personifica el puente para la conquista de México: Malintzin Tenepal, alias Malinche y o Doña Marina, la traductora y amante de Hernán Cortés. Por lo que respecta a la inserción laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en México no ha comprendido alguna modificación sustancial en el comportamiento masculino, ni siquiera conlleva una modificación en la distribución de las obligaciones del hogar, acorde con este aparente nuevo rol de las mujeres en la esfera pública aunado a la incipiente oferta de servicios de cuidado, de salud y protección social que brinda el Estado provocando una sobrecarga de trabajo para ellas (Potthast, 2010).

Durante la Revolución mexicana de 1910, según el autor De la Cueva, entre 1913 y 1917, se comienza la lucha por la emancipación de las mujeres, siendo así que el Presidente Venustiano Carranza, introdujo la figura del divorcio, el 7 de abril de 1917. Antes de que entrará en vigor la nueva Constitución expidió la Ley de Relaciones

Familiares, en donde se establecían las bases de igualdad entre los consortes, con plena capacidad de disponer de igual forma por sus bienes es así que pese a esto, dentro del art. 44 de su párrafo segundo, se imponía la limitante para poder prestar servicios personales, las mujeres casadas requerían de la licencia del marido para poder trabajar (De la Cueva, 2009).

Por otro lado la Declaración de derechos sociales de 1917, aparece como un avance en derechos laborales de la mujer, la moralidad, la familia y sus buenas costumbres, las disposiciones del 23 de enero de 1917 son el ejemplo de esto:

-La prohibición a las labores insalubres, a fin de mantener en buen estado físico a la mujer, es decir que sea apta para la maternidad. En donde las mujeres deben de tener un trato diferente en base a la capacidad biológica reproductiva de todas.

-La prohibición al trabajo nocturno industrial y de los establecimientos comerciales después de las diez de la noche, para evitar que las mujeres estuvieran fuera de sus casas durante la noche. Además de ser peligroso, el trabajo nocturno no era considerado saludable tampoco.

-Salario igual a los dos sexos -fracción VII, igual salario por igual trabajo, situación que se veía desmentida por la realidad (De la Cueva, 2011).

En la Ley laboral de 1931, en su artículo 21 “decretó que la mujer casada no necesitaría consentimiento de su marido para celebrar el contrato de trabajo, ni para ejercitar los derechos que de él deriven” (De la Cueva, 2011). Asegurando un adelanto en el ejercicio de sus derechos laborales.

En México hacia finales del s. XX, se adopta una propuesta de modernización en las relaciones laborales “la nueva cultura laboral”, en donde se intentaba expresar por medio de una frase, los cambios que se presentaron, tales como; modernidad laboral, flexibilidad en el empleo, precariedad en los contratos de trabajo, etc. (Reynoso, 2006).

Debido a los cambios y variantes en las relaciones laborales que aparecieron mencionare las que enlista el autor de la obra “El Derecho del trabajo, panorama y tendencias” Carlos Reynoso como las siguientes:

- Flexibilidad en los horarios de trabajo.
- Disminución de los derechos adquiridos.
- Subcontratación de parte de los procesos productivos.

- Nuevas modalidades de remuneración.
- Flexibilidad de los puestos de trabajo
- Compactación de tabuladores.
- Esquema de productividad, etcétera.

La globalización trajo consigo grandes esperanzas de cambio en todas direcciones, inclusive dentro de la nueva cultura laboral como estrategia para superar la crisis de la devaluación del peso mexicano, aunado a la crisis mundial en la que todos los mexicanos estaban padeciendo (Reynoso, 2006).

En todos estos ordenamientos se brinda protección especial al trabajo de las mujeres, en donde a pesar de tener igualdad jurídica con el hombre persisten las diferencias entre ambos, que en consecuencia a la capacidad reproductiva de ésta se debe proteger la maternidad, lo que al ser el empleador el responsable directo del pago por licencia de gravidez, si la trabajadora no cuenta con la antigüedad establecida para obtener el beneficio del seguro social, además los cuidados maternos como sinónimo de ausentismo laboral. Y son las mismas protecciones las que generan discriminación por motivo de sexo y género hacia las madres para contratarlas menos frecuente que a los hombres, generando así un grupo predilectamente vulnerable y precarizando así la fuerza laboral femenina.

En México, a partir de 2009 fue que el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) comenzó a realizar estudios de valoración económica del trabajo no remunerado en 2009, y desde 2011 publica los resultados de la cuenta satélite del trabajo no remunerado de los hogares, datos que han sido trasladados a acciones afirmativas por parte del gobierno en turno con la intención expresa de mejorar las condiciones de las y los trabajadores del territorio mexicano.

Según la información disponible del día 3 de marzo de 2015 INEGI señala que en 2013 el valor del trabajo no remunerado en labores domésticas y de cuidados de mujeres de 12 años o más fue el equivalente a 15.5% del Producto Interno Bruto, (PIB) del país, de lo cual los hombres solamente desempeñaron el 5.0%. Con lo cual el trabajo de cada una de las mujeres para el bienestar y desarrollo de su familia es equivalente a \$42,500 pesos al año (INEGI, 2015).

En México como se ha hecho visible en todo el mundo la tensión que existe entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, el cual se originó desde el entorno familiar, al momento en que las mujeres dejan la casa mientras salen a trabajar en la esfera pública, es decir al trabajo remunerado.

Pero ello genera un problema social de disgusto ante tal injusticia que sobrecarga a la mujer para desempeñarse en igualdad de oportunidades laborales en comparación con el hombre que no soporta responsabilidades domésticas y de cuidados. El malestar de la situación va en aumento a medida que la mujer es integrada al trabajo remunerado (Salazar, Salazar y Rodríguez, 2011).

En un análisis político, de la fundación Friedrich Ebert nos muestra claramente la problemática familiar que se está viviendo en México por la incompatibilidad de la vida familiar con la vida laboral. Es decir la desigualdad en las relaciones laborales con las mujeres no conduce a la igualdad de oportunidades laborales entre mujeres y hombres.

El cual comienza resaltando el corto tiempo que llevan reincorporándose al trabajo las mujeres mexicanas de manera importante es de 40 años aproximadamente. Dato por el cual, se deja de manifiesto que el trabajo que han desempeñado las mujeres en los hogares no es estimado. En 1970 solamente el 17.6% de las mujeres en edad de trabajar participaba en las actividades remuneradas. Lo que no podemos olvidar tomar en cuenta que las mujeres por las condiciones laborales que las amparaban, era difícil que se insertarán en el mercado laboral formal.

En 2010, la tasa de participación laboral por mujeres, llegó a ser el 42.5% de la Población Económicamente Activa (PEA), es decir se tomó en cuenta la población de mujeres en edad de trabajar (de 14 años y más). A fines de 2010, la población económicamente activa integrada en su totalidad por 47, 137, 700 personas, de las cuales 17, 779, 900 fueron mujeres y 29, 357, 800 hombres. Con lo que afirman de una rápida inserción de la mujer en el mercado de trabajo, dentro de un contexto de transformaciones económicas importantes, a causa de las políticas neoliberales que se implementaron el país, tales como: (Salazar, et. al 2011)

- Los recortes al gasto de salud y en lo referente a la protección de seguridad social.
- Aumento de la informalidad en el mercado laboral.
- Precariedad laboral feminizada.

- Mayores desigualdades.
- Marginación y pobreza en todo el país.
- Trabajo sexuado.
- Menores jornadas laborales de las mujeres.

Por lo anterior se evidencian las dificultades que al día de hoy siguen viviendo las mujeres trabajadoras en México, la participación femenina con hijos siempre registran menores tasas de participación respecto de las que no lo son, en donde la tasa más baja se encuentra dentro de aquellas madres de 16 a 24 años de edad insertas en el subconjunto de los pobres con el 30.8 % De lo cual suponemos por la designación desigual del trabajo doméstico y reproductivo. (INEGI, 2014).

En donde la participación activa de mujeres con responsabilidades familiares ha aumentado entre 1996 y 2011, en particular a partir del 2004, en donde son el 71% las mujeres que tienen hijos, es decir, quienes asumen responsabilidades familiares de crianza y cuidado de los hijos. La carga de estas responsabilidades y la insuficiencia de medidas para el cuidado infantil, ocasiona que se disminuya la participación de las mujeres de acuerdo al número de hijos que tiene.

Quienes además son las que tienen menor jornada laboral, ya que no se cuenta con la seguridad en el trabajo para seguir laborando en condiciones decentes indistintamente del número de hijos de las familias. En este orden de ideas y en el contexto globalizado se requiere de duplicar los esfuerzos para asegurar el sustento de la familia pero esto se ve desmentido cuando estadísticas de género nos muestran: que las mujeres necesitan reducir su jornada de trabajo para atender a su familia, lo que trae consigo un salario inferior, es decir una desigualdad salarial, por la vigente brecha de desigualdad de oportunidades para la vida laboral entre hombres y mujeres con responsabilidades familiares.

Incluso consideran que conciliar de manera personal la vida familiares con la vida laboral es obligación de cada mujer responsable, aún que es asunto de todos y todas. Aquí todos somos responsables de mantener o inhibir conductas que atentan contra la vida humana digna (Salazar, et. al 2011). Pero sobre todo el Estado de regular las relaciones laborales.

Debido a las trayectorias interrumpidas o más cortas, que suelen tener las mujeres (Salazar, et al., 2011) debido a su capacidad reproductora, lo que al trabajar en un clima de tensión por la deficiente conciliación o justa retribución de los empleadores, en el mejor de los casos, pueden tomar permisos hasta sin goce de sueldo a fin de no tener que pasar por trabas de tener que estar pidiendo permisos continuamente, para atender a su familia, que por cuestiones arraigadas y de roles es la mujer quien asume la obligación maternal. Es necesario introducir en nuestro ordenamiento mexicano permisos para los hombres, quienes también por su parte han sido excluidos de la paternidad y las relaciones afectivas de su propia familia.

En México, como en el mundo, se llegó a pensar que las brechas salariales podrían ser eliminadas, con una mayor escolarización de las mujeres, pero no ocurrió así, lo que las mujeres lograron ciertamente fue tener una mayor participación escolarizada de la fuerza de trabajo activa femenina alcanza los 10 años superando a la masculina (INEGI, 2015), en el mercado laboral mientras se enfrentan a tener que seguir demostrando con doble esfuerzo la ciencia en su trabajo y redoblando esfuerzos para ser reconocidas, lo cual lleva mucho tiempo.

En comparación con los hombres: en 2014 el 29% de las mujeres ocupadas tienen ingresos equivalentes a 5 o más salarios mínimos, situación en la que se encuentra el 71% de los hombres. Por otro lado, el promedio de horas trabajadas a la semana supera las 45 horas mientras que las mujeres no llegan a sumar 37 horas pero que a partir de Octubre de 2013, la OIT considera también a los quehaceres domésticos como trabajo, empero quienes solo se dedican a ello no se considera parte del empleo. De lo cual a las mujeres hay que añadirles casi 28 horas de quehaceres en el propio hogar es decir 64.6 horas/semana frente a las 7.2 horas adicionales que suman 52.5 horas para los hombres.

En 2011 hay información disponible que muestra que entre las mujeres desocupadas con experiencia laboral el 46.4% perdió el empleo y 45% renunció. En comparación de los hombres es muy diferente los hombres: el 66.7% perdió su empleo y 21.9% renunció. Puesto que son ellas las que asumen sacrificar su trabajo como el menos importante que el de sus parejas, situación que no se encuentra en las mujeres solteras, quienes no tienen que decidir al respecto (Salazar, et. al 2011).

Actualmente en México la protección social para el empleo formal es la siguiente después de la enmienda que sufrió la Ley Federal del Trabajo en la reforma laboral del 1 de diciembre de 2012:

- Atención médica por enfermedad, maternidad y riesgos profesionales. En donde se asegura la atención médica sin tipificar las cualidades de éstas y no así en los medicamentos no siempre disponibles, en ocasiones se tiene que desembolsar del propio sueldo para adquirir salud por medio de los medicamentos.
- Prestaciones económicas: seguros, pensiones y/o jubilaciones por invalidez, vejez y muerte. En donde para poder recibir pensiones se tiene que emprender un sacrificio burocrático que consume días, tiempo y dinero.
- Servicios de guarderías y estancia infantiles (Salazar, et. al 2011). Que cuenta con muchas vicisitudes dicho servicio.

El Seguro Popular, que asegura a la tercera parte de la población que se encuentra asegurada (Salazar, et. al 2011), el cual cuenta con una cobertura pequeña en materia.

Son tres las instituciones públicas que ofrecen públicamente, el cuidado para los niños y niñas en México, el Instituto Mexicano de Seguro Social, el Instituto de Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, y la Secretaria de Desarrollo Social (IMSS, ISSSTE y SEDESOL), con un total de 10, 941 estancias que atienden alrededor de 530 462 niños y niñas en todo el país hasta junio de 2011. Lo cual es insuficiente pues, según datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2011, el 80% de las mujeres ocupadas no tienen acceso a guarderías, esta cifra llega a alcanzar al 95.9% de las mujeres del sector primario (Salazar, et. al 2011). En donde es importante destacar que mayormente son mujeres madres las que laboran en el mercado informal, a causa de los inconvenientes que se generan por las desigualdades laborales para ellas.

El programa de estancias infantiles de SEDESOL actualmente atiende a la mitad de los niños con derecho a guarderías públicas. Desafortunadamente la calidad en el servicio que se ofrece no es 100% confiable, a raíz de los lamentables accidentes, primero el de la guardería ABC y recientemente de la estancia infantil Pasitos de

colores (Salazar, et. al 2011). En donde murieron infantes mientras estaban bajo el cuidado y resguardo de éstas.

Las pensiones son una limitación más con la que cuentan las mujeres trabajadoras, (Salazar, et. al 2011) que de por si para la cobertura de los adultos es escasa, como nos muestran las cifras que de la población de 60 años en adelante, en todo el país solamente el 25.6% tienen una pensión de las cuales el 17.7% le corresponde a las mujeres frente a 34.7% que corresponde a los hombres (IMSS-INEGI 2009). Que actualmente se siguen podando las pensiones para todos y todas los/as trabajadores/as en México, con la amenaza de que se extinga dicha pensión.

Teniendo en cuenta estas vulnerabilidades, que viven diariamente las mujeres trabajadoras mexicanas, se puede constatar que las madres y mujeres con responsabilidades familiares tienden a ser privilegiadamente subordinadas, excluidas de las igualdades en oportunidades laborales.

2.2. La familia de hoy

La familia se ve dañada por las relaciones laborales hoy en día, ya que éstas trascienden a las relaciones familiares, debido a la estrecha relación de estas dos esferas interactuantes entre sí. Incluso se están presentando tendencias a la disgregación (Donati, 2013) se ve desprovista de los cuidados forzosos para su supervivencia, un lugar al que cada día se suman más los que prefieren delegar los cuidados por diversas razones. Actualmente con el aumento en el uso de las Tecnologías de la información, (en adelante TIC'S) empiezan a transformarse las relaciones interpersonales, para ser impersonales y hasta artificiales (Corró, 2013) en la familia.

En donde la familia es ese núcleo insustituible, de relaciones estrechas y afectivas para la convivencia interpersonal. Donati propone desde la corriente de revitalización del realismo crítico a la familia como raíz de la sociedad. En donde la relación familiar es primordial para la sociedad. "En este sentido, es imprescindible para el avance en el proceso de civilización, ya que de hecho realiza el proceso de humanización y socialización del individuo, en que se constituyen las personas como «ser-en-relación» (Corró, 2013).

Además Donati (2003: 25 y s.s.) nos dice que la relación familiar es la «relación social plena» es decir total –o también total- ya que consideran la multidimensionalidad³ del fenómeno social que constituye la familia. Señala que la familia no solo está en el origen de la sociedad (en sentido filogenético y ontogenético) si no que trasciende, ocupando todas las dimensiones de lo humano (Corró, 2013).

La familia es:

Es el lugar donde, día a día, se buscan soluciones para proteger la vida cuando las instituciones son incapaces de hacerlo, como en el caso de nuestra sociedad desestructurada por el paro, la sobre explotación y la falta de servicios sociales, en cuyo marco muchas mujeres consiguen hacerse cargo de familias enteras realizando verdaderos milagros económicos y psicológicos para llegar a fin de mes y mantener la moral alta. Es también el lugar donde, en la mayoría de países empobrecidos por expoliación de que son objeto, el peso de la deuda externa y las políticas de ajuste del Fondo Monetario Internacional, (FMI) en que millares de mujeres consiguen hacer más soportable la situación catastrófica en la que viven, garantizando la supervivencia propia y del grupo (Bosch, Amoroso y Fernández, 2003).

La teoría donatiana nos dice “familia es una matriz existencial que une a una pluralidad de individuos mediante relaciones afectivas y generativas y que da a la persona, a cada persona, su ubicación en el mundo” (Corró, 2013). Tiene un valor agregado dentro de la sociedad debido a la mediación que ejerce en las relaciones interpersonales. Pero que además es decisivo para la calidad de las relaciones familiares.

El hecho de tener que realizar horas extras o extender su jornada laboral, impide el acompañamiento de las tareas escolares de sus niños, niñas y adolescentes. Lo cual sobresa como un importante daño que toca la esfera pública, originando un alarmante bajo rendimiento escolar (Corró, 2013) entre otros importantes problemas, sociales.

Por decir un ejemplo, se ponen a los descendientes directos en total inseguridad, ya sea por dejarlos en guarderías con inconsistencias estructurales y de fondo, importantes tales como la preparación profesional, la higiene adecuada, las medidas de seguridad necesarias, etc. Se puede citar el sonado caso de la guardería ABC, que

³Que toma en cuenta las múltiples e infinitas dimensiones de la vida humana: social psicológica, cultural, legal, política, social, etc. También llamada morfogénesis social.

detonó en el fallecimiento de 49 niños y 106 resultaron heridos, todos de entre cinco meses y cinco años de edad. En donde el edificio no contaba con las seguridades correspondientes. O por el estrangulamiento del pasado 27 de febrero de 2015, en Chiapas por la guardería Pasitos de Colores (Debate, 2015), ambas dependientes de la Secretaria de Desarrollo Social (SEDESOL).

“El trabajo muchas veces se convierte en algo estresante que no facilita el desarrollo y la expresión de virtudes humanas. Una situación que ha favorecido una creciente deshumanización del trabajo” (Corró, 2013). Es así como diariamente estas relaciones familiares son aprovechadas, por medio de estas redes interpersonales. Que son necesarias para soportar las responsabilidades familiares, debido a la poca ayuda social por parte del Estado y del empleador, para asegurar el bienestar familiar de la población laboralmente activa.

En donde los roles de género se asignan por el constructo social y tolerados por el Estado, para una aparente mayor protección familiar en el terreno laboral. Se puede referir a la perspectiva “donatiana” que establece: “la organización del trabajo debe combinar la libertad de los sujetos y su responsabilidad, buscando sinergias y cooperación entre los roles profesionales, y no solo de competitividad”. Inclusive la realización de la persona se ha de entender no de modo autorreferencial, individualista, sino en su relación con los otros, en todos los ámbitos vitales (Corró, 2013). Lo que significa que no necesariamente de los estudios de género, es que encontraremos soluciones para mujeres y hombres.

“Muchos trabajadores anhelan formar una familia. Sin embargo, las mujeres trabajadoras y sus familias enfrentan un periodo especialmente vulnerable durante el embarazo y la lactancia” (OIT, 2015). El núcleo familiar es por excelencia la base de todas las relaciones sociales, representa el ápice de la calidad de vida humana de los individuos relacionales, pero también es el lugar en donde nos podemos refugiar de los lastres sociales. Si seguimos desmantelando los derechos de la familia generadora de milagros diarios y que además amortigua las enormes deficiencias de las funciones públicas, estaremos eliminando el desarrollo de las virtudes humanas.

“Es por eso que Donati indica que trabajo no es una mera prestación instrumental, es un «hecho social total», es decir que abarca la mera prestación instrumental para

alcanzar un significado social, moral, económico, utilitario, jurídico y afectivo”(Corró,2013). Por eso es que tenemos que coordinar el trabajo y la familia en beneficio de todos.

2.3. La desigualdad laboral de la mujer

La desigualdad es sinónimo de discriminación que enfrentan asiduamente las madres trabajadoras y sus consecuencias trascienden al ámbito familiar. Por su parte la Secretaria de Trabajo y Previsión Social STPS nos señala que:

Discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra análoga, que tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas. También se entenderá como discriminación la xenofobia y el antisemitismo en cualquiera de sus manifestaciones (NMX-R-025-SCFI, 2012).

Pero también hace diferencia entre *discriminación laboral directa e indirecta* (Norma Mexicana-NMX-R-025-SCFI, 2012).La primera ocurre cuando personas que tienen iguales niveles de productividad y calificación reciben tratos desiguales.

Y la segunda *discriminación laboral indirecta*:

Se refiere a situaciones aparentemente neutrales, a regulaciones o prácticas que tienen como resultado el tratamiento desigual de personas con ciertas características. Consiste en exigir condiciones o requisitos específicos no relacionados con competencias técnicas y/o profesionales para ocupar o ser promovida(o) en un puesto de trabajo (Norma Mexicana-NMX-R-025-SCFI 2012).

Algunos afirman que “La incorporación de la mujer al trabajo remunerado es la modificación estructural más importante de la sociedad occidental a lo largo del siglo XX” (Fernández, Domínguez, Revilla, Anagnostou y Sancho, 2003). Las mujeres realmente siempre han trabajado dentro del hogar y son cuidadoras por excelencia de los familiares, hijos, hermanos, primos, es decir toda persona que se encuentre en

estado de necesidad o dependencia, ya que ellas son las responsables de brindar los cuidados familiares.

Es pues que la mujer trabajadora realiza doble jornada, tiene que seguir realizando sus trabajos del hogar y desempeñar su trabajo remunerado. Originando el llamado de doble y hasta de triple jornada del currículo oculto⁴ (Bianchi 1978; Durán, 1986) (Fernández, et. al, 2003). Los autores nos guían a dos direcciones que debemos tomar para poder observar esta revolución: la primera es hacia atrás, lo que la mujer abandona y hacia adelante, lo que conquista en donde en la primera se supondría una lógica de descuidar el espacio domestico para prepararse a trabajar efectivamente en un puesto de trabajo, pero no es así la lógica social.

La segunda dirección se piensa que

La incorporación de la mujer al mercado remunerado, no se puede describir como el despertar consiente de una sociedad ante una situación incomprensiblemente injusta, pues no, más bien es una serie de logros por un alto precio. En donde se reparten los puestos relevantes de toma de decisiones que llegan a ser ocupados por mujeres florero y las mujeres cuota (Fernández et. al, 2003).

Y que se puede encontrar en el discurso de mujeres que se les exige demostrar más para poder acceder a un trabajo o mostrar más, discurso que proviene de la vivencia diaria sexuada del trabajo y sin perspectiva sociológica (Comas, 1995; McDowell, 2000).

Lo que se ejemplifica con lo sucedido el 10 de septiembre de 2009 en palacio legislativo de San Lázaro las llamadas juanitas, que para pronunciarse en contra de éste tipo de simulaciones dentro de un sistema electoral que pretende ser democrático en cuanto a la cuota de género en el Congreso de la Unión, “no deberían ser materia de burla ni de estrategias políticas” (La Jornada, 2009).

⁴ El trabajo doméstico es fruto de la exigencia social (toda persona que la rodea, tal como su esposo, su madre, etc.) sobre la mujer de llevar la carga ella sola y lo que los autores señalan sorprendente es como la mujer en su interior, abraza la idea de que la responsabilidad del hogar es su deber natural indiscutible.

Otro ámbito importante para el adecuado desarrollo laboral de las madres trabajadoras es con respecto, a los marcos normativos jurídicos vigentes de protección a la maternidad en donde se aprecia una discriminación por origen de género, debido a que algunas normas son de imposible aplicación en la vida real. Las mujeres deben tener sus derechos en un ordenamiento pero sobretodo se requiere tener los instrumentos para su realización material para uso y goce de estos (Nusbaum, 2002).

En la encuesta realizada a 100.000 habitantes con trabajo de entre 25 a 35 años consideraron todos que la mujer siempre tiene que pedir permiso en el trabajo para llevar el niño al pediatra, para ver las notas, para cualquier problema es ella la que se tiene que encargar y organizar todo el tema.

Además de considerar la ideología del deber ser del cuidado de los hijos, les resulta difícil llevar la faceta laboral (Rodríguez, 2002). Por lo cual las mujeres piensan que dar prioridad al ámbito profesional, no implica el ambiente familiar ya que son áreas incompatibles entre sí.

Por otro lado las mismas mujeres encuestadas de entre 25 a 35 años de edad sin trabajo opinan:

Tenemos un sentimiento de madre, que es lo que yo noto que es diferente a los hombres; no sé si es la costumbre de estar pegada a, mis hijos, pero el día en que me separo de ellos por algún motivo dado, me siento como culpable, me siento que me falta algo (Rodríguez, 2002).

Y además de 100.000 habitantes, de entre 36 a 50 años sin trabajo piensan: “Yo pienso que en todas las edades necesita un niño a la madre en casa. Un niño de 11 o 14 años necesita a la madre en casa tanto o más que un niño de 4 años. (Rodríguez, 2002).

Por lo que contrariamente las mujeres jóvenes que trabajan fuera de casa, consideran que es necesario hacer un esfuerzo por compatibilizar el trabajo doméstico con su trabajo remunerado ya que existe un conflicto entre empleo y familia (Carrasco,1999). Mientras que las mujeres empleadas apuestan por la idea de trabajar fuera de casa, es mucho mejor que desempeñar un rol exclusivo de ama de casa (Instituto de la Mujer, 2000).

Pero además de estas dificultades que pasan todas, las mujeres al convertirse en futuras madres pasan a ser aún más discriminadas como demuestra claramente el siguiente ejemplo:

Más de 100.000 habitantes de entre 25 a 35 años, con trabajo opinaron

Yo recuerdo cuando me quede embarazada y mis compañeras me decían: « ¿Pero, estás loca, cómo te has quedado embarazada?» , y yo digo « ¿qué pasa, es que me van a imponer aquí cuándo yo tengo que tener hijos y cuándo no?» (Rodríguez, 2002).

Se formuló una propuesta para que la madre no pidiera exclusivamente esta baja por maternidad y que pudiera el padre solicitarla de igual manera cosa que no resulto cómo lo planeado, debido a la cultura arraigada de recargar en la madre las responsabilidades de cuidados familiares que impiden la materialización de este beneficio social (Rodríguez, 2002).

2.4. La maternidad en el trabajo

Para abordar el tema de la maternidad se tienen que partir de una pluralidad de situaciones al igual que los temas anteriormente tratados, pero además resaltar que la maternidad se piensa que es la acción corporal de gestación, responsabilidad exclusiva de las mujeres, cuando la mujer es un zoon-politikón, virtuosamente sociable, que requiere del acompañamiento de actores pasivos que se trasladen a las acciones activas y tomen parte responsable de la gestación.

Pues bien se tomaran en cuenta las actividades sociales, psicológicos y de género interrelacionadas en la maternidad. Ya sea por medio de la teoría del internacionalismos simbólico es decir con contenidos afectivos, culturales y psicológicos, de ser madre, en donde la simbología de las relaciones tiene su propio significado (Cáceres, Molina & Ruiz, 2014) que construyen las interacciones sociales es decir entre lo “subjetivo y sociocultural” (Arvelo, 2004).

Existen concepciones historias de la maternidad como sagrada, que se asocian a la tierra fértil, incluso se conocen antiguamente que existieron Diosas de la fecundidad, que suponían la vigorosidad y sensualidad al mismo tiempo “se le vincula con la

protección, afecto, conservación, cuidado, incondicionalidad, sacrificio, al orden biológico, natural” (Arvelo, 2004).

Sin embargo actualmente en México y en el mundo se siguen asociando responsabilidades en virtud de los roles de género que analógicamente se contempla como “la mística de la feminidad”- ama de casa, sin pretensiones más que las de ser buenas esposas y madres- según Betty Friedman (2009), quién expone abiertamente, el inconveniente social en Norteamérica, que ella denomina el *malestar sin nombre* que padecen muchas mujeres norteamericanas madres amas de casa, que al ser acreedoras de aquellos logros de activistas feministas –Olympe De Gauges, Lucy Stone, entre muchas otras- que incluso dieron su vida por alcanzar los derechos civiles, sociales y culturales entre ellos el voto y que las mujeres tuvieran acceso igualitario de niveles educativos, empezaron a experimentar el poder acudir a una universidad.

Pero al encontrarse dentro de una ruptura del feminismo radical, que las llevó a no querer tener hijos aparentemente, se encuentran con la experiencia única de superar una Segunda Guerra Mundial, que incluso llegaron a rehusar la ideología feministas, debido que muchas de ellas, preferían vivir una vida en familia y ser compañeras incondicionales de sus esposos y decidieron, dejar de lado su militancia feminista para unirse al aparente grupo de las amas de casa, y seguir el imaginario de identidad que proponía la mística de la feminidad (Friedman, 2009).

Mujeres universitarias que empezaron a desertar de la educación por temor de que ésta pudiera llegar a ser un impedimento de poder realizarse dentro del campo del eterno femenino, se dedicaron a cuidar de su familia y empezaron a padecer síntomas psicológicos de malestares, que ni sus esposos ni sus hijos empezaron a representar, ni siquiera a sentir; incluso eran inimaginables. Debido a que los estereotipos de género, establecen conductas a las mujeres y “Viven su existencia dedicadas a coser, cocinar, lavar y cuidar de cada bebe” (Friedman, 2009; pp. 132-133). Lo que resulta interesante es ver como en la primera Convención de los Derechos de la Mujer una feminista de nombre Elizabeth Candy Stanton quien fue una abolicionista, no se salvó del aislamiento que generan los injustos roles de género.

Pero una vez que la mujer decide insertarse en el mercado laboral remunerado y se encuentra dentro de la posibilidad de ser madre enfrenta obstáculos tales como: el

lugar de trabajo no cuenta con las condiciones ergonómicas para ser desempeñado por una mujer embarazada, incluso no siempre es higiénico, además de las implicaciones psicológicas que le puedan generar a su jefe inmediato, debido a la certeza de ausencia laboral que puede generar inseguridad en el trabajo por un lado pero por el contrario, exigir con firmeza el término del trabajo antes de tomar su licencia de gravidez.

Una situación presente pero poco denunciada es la frecuencia óptima para embarazarse, es decir si una mujer decide tener cinco hijos, automáticamente será foco de atención y depreciación por parte del empleador. Conjuntamente puede generar la renuncia al trabajo por la devaluada percepción de su desempeño laboral. Pero no así un hombre con cinco hijos, que refleja por el contrario mayor compromiso al trabajo. Lo que se debería traducir en la incapacidad de los empleos para afrontar a mujeres con hijos.

Por otra parte en México la LFT en su artículo 170 fracción IV: se encarga de establecer un periodo para lactancia materna de 6 meses para reducir la jornada laboral de la madre trabajadora, la OIT se pronuncia al respecto:

La leche materna promueve el desarrollo sensorial y cognitivo, además de proteger al bebé de enfermedades infecciosas y crónicas. La lactancia natural exclusiva reduce la mortalidad infantil por enfermedades de la infancia, como la diarrea o la neumonía, y favorece un pronto restablecimiento en caso de enfermedad. La lactancia natural contribuye a la salud y el bienestar de la madre, ayuda a espaciar los embarazos, disminuye el riesgo de cáncer ovárico y mamario, incrementa los recursos de la familia y el país, es una forma segura de alimentación y resulta inocua para el medio ambiente (OIT, 2015).

En México en concordancia con lo establecido por la OMS estableció por decreto del 02 de abril de 2014 dos años o más para la lactancia materna, en que será alimento único durante los primeros 6 meses de vida del bebé y complementario hasta los dos años o más, pero dicho mandato legal no alcanza a modificar dicho artículo que establece la lactancia en el trabajo, el mencionado decreto puede ser consultado en el anexo 6. En el mismo sentido es la siguiente cita de la OIT:

Los empleadores que ofrecen prestaciones de maternidad adecuadas se ganan el reconocimiento de las trabajadoras, lo que genera en ellas satisfacción profesional y un

sentimiento de lealtad. Asimismo, los niños amamantados se enferman con menos frecuencia, de modo que las personas que los cuidan faltan menos al trabajo (OIT, 2015).

En cuanto al periodo para restablecimiento físico de la mujer y su bebé antes, durante y después del parto, en México se concede la mínima cantidad de 12 semanas de licencia por maternidad y la penosa cantidad de cinco días para los padres por licencia de paternidad, lo cual mantiene al país en un rezago de protección de sus derechos humanos laborales para las madres, toda vez que la Recomendación núm. 191, de protección a la maternidad por la OIT, señala 18 semanas o más para dicha licencia, la cual no ha sido adoptada por el Estado mexicano.

De lo anterior se siguen manteniendo los contratos laborales para las familias nucleares tradicionales, es decir con una mujer ama de casa que asume todas las tareas de cuidados, en donde por lo general los hijos tienen aproximadamente tres meses de vacaciones y el último viernes del mes no hay clase por la reforma educativa cuando los padres solamente tienen un mes para vacacionar. Inclusive el cuidado diario en donde los horarios laborales no son los mismos que los escolares (Carrasco, 2006).

CAPÍTULO TERCERO

DESCUBRIENDO “LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LAS MADRES TRABAJADORAS DEL PAAE EN LA SEGE DESDE EL GÉNERO Y LOS DERECHOS HUMANOS”

3.1. Tipo de investigación. - 3.2. Enfoque. - 3.3. Alcance del estudio. - 3.3.1. Fuentes de información. - 3.3.2. Muestreo. - 3.3.3. Selección de los instrumentos de medición. - 3.4. Partimos de los estudios previos de desigualdad laboral en la SEGE.

3.1. Tipo de investigación

Para la demostración de la hipótesis se optó por elegir la siguiente metodología: el método deductivo, ya que se consideró iniciar con la investigación de la generalidad del concepto de género hacia la igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del PAAE; son el personal administrativo y de intendencia de la SEGE desde la perspectiva de género y de derechos humanos; es decir para poder entender que es la discriminación de género en la igualdad de oportunidades y permearlo a la S.E.G.E. en San Luis Potosí, S.L.P., para poder diagnosticar las medidas posibles como propuestas para generar un clima de igualdad de oportunidades entre las madres trabajadoras antes señaladas. Así mismo a continuación se presenta el enfoque de la investigación.

3.2. Enfoque

En la presente investigación, que pretende dar a conocer la existencia de rasgos distintivos de discriminación laboral en las madres trabajadoras del personal de apoyo y asistencia a la educación en la Secretaria de Educación de Gobierno del Estado, demanda utilizar el enfoque mixto, denominado de diferentes maneras tales como:

Investigación integrativa (Johnson y Onwuegbuzie, 2004), investigación multimétodos (Hunter y Brewer, 2003; Morse, 2003), métodos múltiples (M. L. Smith, 2006; citado por Johnson, Onwuegbuzie y Turner, 2006), estudios de triangulación (Sandelowski, 2003), e investigación mixta (Tashakkori y Teddlie, 2009; Plano y Creswell, 2008; Bergman, 2008; y Hernández Sampieri y Mendoza, 2008) (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; p. 546).

Por lo que este enfoque permite obtener elementos objetivos de la realidad y elementos subjetivos de ésta, ya que “el método mixto representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos, la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos; integración y discusión, de toda la información recabada y lograr un mayor entendimiento del fenómeno en estudio” (Hernández, et al., 2010; p. 546). Es decir en esta tesis se utilizaron tanto las herramientas cualitativas (a través de la elaboración de entrevistas (anexo 3) de la propia institución pública en virtud de la Ley Estatal de Igualdad entre Hombres y Mujeres, entre otras) sobre el tema, para poder detectar apreciaciones en referencia al problema de investigación, como cuantitativas con la aplicación de una encuesta (anexo 4) siendo válido el instrumento para esta investigación bajo la Norma mexicana para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres (NMX-R-025-SCFI-2012), para medir la igualdad de oportunidades al PAAE de la S.E.G.E. Con la finalidad de encontrar las herramientas para combatir las desigualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del personal de apoyo y asistencia a la educación, en la S.E.G.E., San Luis Potosí, S.L.P.

3.3. Alcance del estudio

En cuanto a lo que se pretende lograr con la presente investigación es que tendremos como elementos de causalidad, una investigación descriptiva.

Tomando las palabras de Hernández, et al., (2010) sobre sí la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan. Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

Pero al mismo tiempo una investigación con estudios *correlacionales* son aquellas que “asocian variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” (Hernández, et al., 2010; p. 81). Ya que se pretende dar respuestas a las siguientes preguntas de la investigación:

- ¿Cuáles son los orígenes de la desigualdad laboral femenina a través de la teoría de género?

- ¿Qué derechos humanos laborales existen para las madres trabajadoras en el marco jurídico internacional?
- ¿Qué derechos laborales tienen, las madres del PAAE de la S.E.G.E.?
- ¿Existen rasgos distintivos de situaciones de desigualdad de oportunidades laborales hacia las madres del PAAE de la SEGE?

Como señala Hernández, et al., (2010) "tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto en particular". En cuanto a que al buscar dar respuesta a estas preguntas tendremos que analizar sus variables entre sus efectos, en este caso será el de igualdad de oportunidades para las madres trabajadoras y el de igualdad de oportunidades para todo el personal.

También tiene un alcance explicativo; como su nombre lo dice, "su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables" (Hernández, et al., 2010; p. 84).

3.3.1. Fuentes de información

Se requiere de una amplia recolección de datos tanto de fuentes primarias como secundarias, estas últimas a través de fuentes bibliográficas, como nos señala, Hernández, et al., (2010; p. 53) por medio de la revisión de literatura y otros materiales que sean útiles para los propósitos del estudio, extraer y recopilar la información relevante y necesaria para enmarcar nuestro problema de investigación. Por ejemplo artículos en revistas académicas, periódicos, libros, ponencias o trabajos presentados en congresos, simposios y otras clases de materiales en las diferentes áreas del conocimiento. En las siguientes bibliotecas: en el Centro de Información en Investigación y Posgrados (CIIP), Centro de Información en Ciencias Sociales y Administrativas (CICSA), así como en la base de datos de Redalyc, Creativa, Google Académico y en instituciones públicas entre otras.

Para la elaboración de las fuentes primarias se ha diseñado una encuesta (ver anexo 4) con respuestas en escala de Likert de tipo probabilístico con una muestra inferencial ya que es el proceso por el cual se deducen (infieren) propiedades o características de una población significativa es decir para un universo es de 1081

elementos que de acuerdo al informe para la elaboración del Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con perspectiva de Género en la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de San Luis Potosí, S.L.P.

3.3.2. Muestreo

Tamaño de la muestra de acuerdo al STATS, es decir elegimos una muestra cuyo tamaño de la muestra será de 228 personas del P.A.A.E. de oficina central (OC) Además se aplicaron a 21 mujeres del P.A.A.E. las pertenecientes a la zona VI de Escuelas Secundarias Técnicas (ZVI), es decir se aplicaron exclusivamente a mujeres solteras y/o que están embarazadas y/o que son madres, debido que a los hombres no se requiere entrevistar para dar a conocer las necesidades de las anteriores. Y no será una encuesta que pretenda demostrar diferencias entre los sexos, por el contrario busca focalizar los elementos de posible mejoría para las trabajadoras quienes, viven o vivieron anteriormente obstáculos invisibles para desempeñarse mejor en su trabajo o para poder llevar un embarazo sin riesgos desde una perspectiva de género y de derechos humanos.

La selección del muestreo como tópico importante en esta tesis, será utilizando la estrategia del muestreo básico para métodos mixtos que propone Teddlie y Yu (2008) y otros autores (Hernández, et al., 2010; p. 580).

3.3.3. Selección de los instrumentos de medición

El instrumento de medición es el recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente. Así, los registros del instrumento de medición representan valores visibles de conceptos abstractos. (Hernández, et al., 2010; p. 580).

Se realizaron entrevistas a expertos (no probabilístico) con los tipos de preguntas según Martens (2005) citado por Hernández, et al. (2010), quien clasifica las preguntas en seis tipos, los cuales se ejemplifican a continuación:

1. De opinión: ¿Qué me puede decir por igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del P.A.A.E. de la S.E.G.E.?
2. De expresión de sentimientos: ¿Cree usted que las madres trabajadoras se encuentran con obstáculos para desempeñarse laboralmente en su trabajo?

3. De conocimientos: ¿Cuáles son los instrumentos en materia de Igualdad de Oportunidades en la S.E.G.E
4. Sensitivas (Relativas a los sentidos): ¿Algún caso que nos pueda compartir?
5. De antecedentes: ¿Cómo ha evaluado los programas de Cultura Institucional desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos?

La entrevista cualitativa se realizó con preguntas abiertas y neutrales incluyendo un carácter amistoso. Siguiendo las recomendaciones para la entrevista de Hernández, et al., (2010):

- El propósito de las entrevistas es obtener respuestas sobre el tema, problema o tópico de interés en los términos, lenguaje y la perspectiva del entrevistador (“en sus propias palabras”). El “experto” es el mismo entrevistado por lo que el entrevistador debe escucharlo con atención y cuidado, ya que nos interesa el contenido y la narrativa de cada respuesta.
- Lograr naturalidad, espontaneidad, amplitud de respuesta resulta crucial.
- Es importante que el entrevistador genere un clima de confianza en el entrevistado y desarrolle empatía con él. Cada situación es diferente y el entrevistador debe adaptarse.
- Es importante no preguntar de manera tendenciosa o induciendo a la respuesta sino que dejar que la persona exprese sus sentimientos y emociones.
- Escuchar activamente, pedir ejemplos y hacer una sola pregunta a la vez.
- La entrevista debe ser un diálogo y resulta importante dejar que fluya el punto de vista único y profundo del entrevistado.
- El tono tiene que ser espontáneo, tentativo, cuidadoso y con cierto aire de curiosidad por parte del entrevistador. Nunca incomodar al entrevistado o invadir su privacidad es una regla, evite sarcasmos; y si se equivoca, admítalo.
- Normalmente se efectúan primero las preguntas generales y luego las específicas. El entrevistador tiene que demostrar interés en las reacciones del entrevistado al proceso y a las preguntas, igualmente debe solicitar al entrevistado que señale ambigüedades, confusiones y opiniones no incluidas (anexo 3).

El análisis de resultados mediante la estadística descriptiva, que es el ordenamiento y tratamiento de la información para su presentación por medio de representación gráfica.

En cuanto a las gráficas se utilizó EXCEL para analizar los datos cuantitativos de las 249 encuestas a realizar para el personal de la S.E.G.E.

3.4. Partiendo de los estudios previos de desigualdad laboral en la S.E.G.E.

En cuanto a programas de apoyo en la S.E.G.E. Se cuenta con el apoyo para las madres trabajadoras de una Canastilla Maternal que consiste en una ayuda económica que se otorga a las madres trabajadoras por el nacimiento de su hijo, en parto múltiple se pagará el importe establecido por cada hijo (Personal Adscrito al Nivel Medio Superior y Superior). Con una vigencia permanente, para lo cual se requiere los siguientes requisitos:

- Solicitud del interesado.
- Copia del talón de cheque.
- Original de la Licencia Médica expedida por el ISSSTE.
- Formato Único de Personal
- Copia de la forma control y seguimiento de documentos del área.

Observaciones el trámite deberá realizarse a través del Formato Único de Personal, (FUP) el procedimiento se valida y autoriza en Dirección de Administración y continua hasta la emisión del cheque correspondiente.

Existe el pago de anteojos o lentes de contacto (Personal Docente de Nivel Medio Superior y Superior) esta prestación se otorga para la adquisición de anteojos o lentes de contacto al personal docente cuantas veces sea necesaria, personal de apoyo y asistencia una sola vez al año. Los requisitos son los siguientes:

La SEGE, en cumplimiento con lo establecido en la fracción X del artículo 11, de la Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de San Luis Potosí, en 2011 elaboró un Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado con el objetivo de incorporar la perspectiva de género y con ello contribuir a eliminar las

prácticas sexistas, discriminatorias para alguno de los géneros, la violencia y las brechas de desigualdad de género.

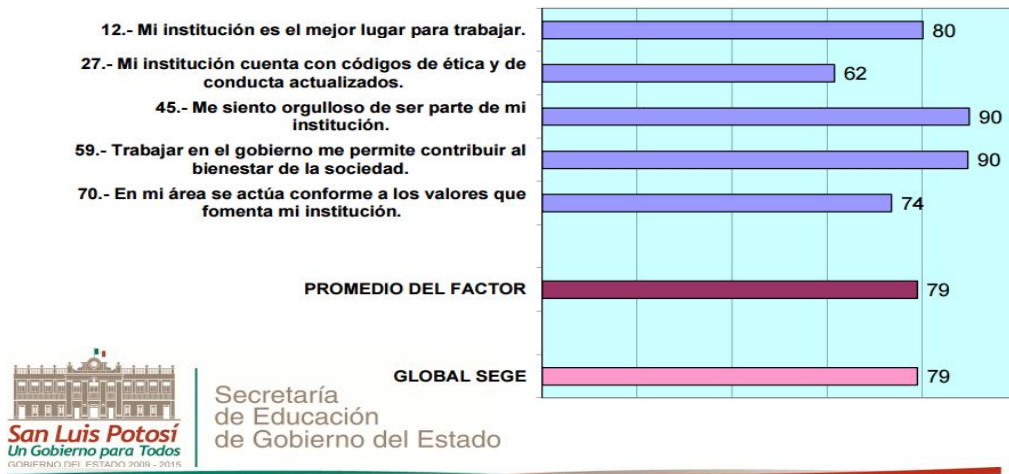
Dicho documento contiene todo lo descrito a continuación: el objetivo general de: Instrumentar medidas tendientes al logro de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Con sus respectivas estrategias y acciones que la dependencia se propone realizar para dar respuesta a lo encontrado en el diagnóstico como resultado. Se hizo un diagnóstico interno mediante el levantamiento de cien encuestas entre todo el personal administrativo ubicado en las oficinas centrales de la SEGE, personal que cuenta con diferentes perfiles profesionales, edades percepciones salariales, etcétera, por lo que fue necesario para identificar puestos de directivos, personal según plaza que tiene, así como toda información que pudiera ser útil para la realización del trabajo.

Dentro del cual señala que los cargos directivos, el casi 72% es ocupado por hombres mientras que el restante 28% por mujeres. También que del personal de base 379 son hombres y 563 son mujeres; en cuanto al personal de confianza, 78 son hombres y 69 son mujeres. Respecto del personal de honorarios las cifras están equilibradas ya que de 139 personas bajo esta figura 66 son hombres y 73 mujeres (Plan Estratégico para Incorporar el Programa de Cultura Institucional con Perspectiva de Género en la SEGE, 2011).

Con lo cual se desprendieron que la distribución de prestaciones según el sexo, son únicamente las mujeres quienes tienen los cuidados maternos en ausencia de los cuidados paternos. En cuanto a la desigualdad de trato se da una discriminación que las mujeres son más eficientes por lo cual se aumenta su carga de trabajo (.PEIPCIPG en la SEGE, 2011).

Por parte de la Secretaría de la Función Pública que gracias a dicho diagnóstico presento la solicitud de la creación de una Unidad de Género que comienza dando resultados desde su primera Encuesta de Clima y Cultura Organizacional 2012 (ECCO 2012) y posteriormente de 2014 (ECCO 2014) pero la primera se encarga de dar resultados de la encuesta y es más representativa. Por lo que a continuación se muestran las gráficas más representativas para el presente estudio:

Gráfica 4: Factor 12 Identidad con la Institución y Valores.

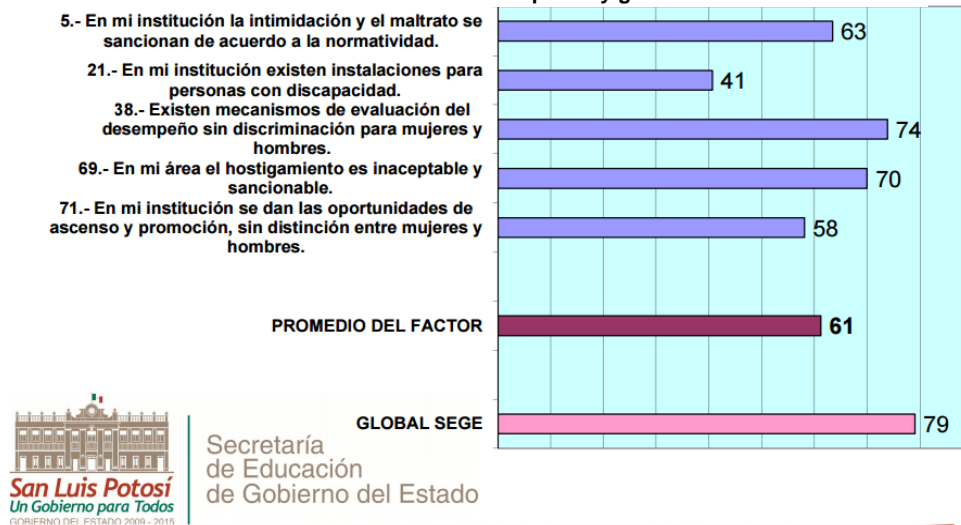


Fuente: (ECCO, 2012) SEGE

En la gráfica 4 infiere que el 90% del personal que labora en la S.E.G.E, dice “Me siento orgulloso de ser parte de mi Institución”, lo que demuestra felicidad de pertenecer a dicha dependencia, además el 90 % de su personal opinaron: “Trabajar en el gobierno me permite contribuir al bienestar de la sociedad” (ECCO, 2012; p.p.25 y 32), indica su parte actora que permea socialmente.

Por lo que respecta a la equidad de género en la gráfica 5 nos muestra no se dan las oportunidades de ascenso y promoción, sin distinción entre mujeres y hombres, es decir no existen igualdad de oportunidades laborales entre el sexo masculino con el femenino y que la tampoco tiene la infraestructura para personas con discapacidad:

Gráfica 5: Factor 9 Equidad y género



Fuente: (ECCO, 2012) SEGE

Con lo que a manera de conclusión se contemplan las debilidades en cuanto a la desigualdad de oportunidades para ascender en el terreno profesional y que se aprecia discriminación por motivo de género y sexo, una persistente división sexual del trabajo que feminiza los salarios más bajos en la SEGE, por otra parte falta actualizar códigos de ética para beneficio del clima laboral institucional, es lamentable que a pesar de los esfuerzos realizados por el Instituto MES y la SEGE, no se haya podido concretar la creación de la Unidad de Género en la dependencia, lo que genera que las trabajadoras que forman parte del Comité responsable del Programa de Género no cuenten con el financiamiento adecuado, tanto de tiempo como de dinero, lo que inhibe que se materialicen las estrategias.

Por otra parte después de muchos esfuerzos llevados a cabo por actores interesados en la mejora continua de la Cultura Institucional de la S.E.G.E. en 2014 se dio a conocer “Acciones de Mejora 2014 en base en la E.C.C.O., 2014, en donde se desarrollan Programas de Cultura Institucional con Perspectiva de Género, talleres, ponencias entre las que se mencionan “Respetar las diferencias”, “Igualar Oportunidades, “Paternidad Responsable” y “Las mujeres no tenemos llenadera”, lo que demuestra que la S.E.G.E representa sensibilidad y búsqueda del trato igualitario, en su política Institucional que se esfuerzan por tratar de detectar esas desigualdades ocultas, propiciando una mejoría en sus trabajadoras.

CAPÍTULO CUARTO

DESTAPANDO DATOS DE IGUALDAD PARA LAS MADRES TRABAJADORAS DEL PAAE DE LA SEGE

4.1. ¿Los datos muestran desigualdad laboral entre el personal del PAAE en oficina central de la SEGE? – 4.1.2. La realidad en los resultados del PAAE de la zona VI de Educación Secundaria Técnica- 4.1.3. Análisis comparativo de resultados entre oficina central de la SEGE y Zona VI de E.S.T.

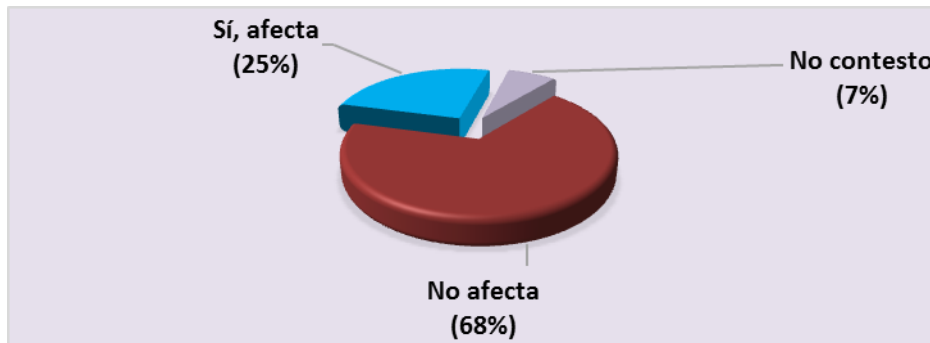
4.1. ¿Los datos muestran desigualdad laboral entre el personal del PAAE en oficina central de la S.E.G.E.?

El cuestionario de la entrevista es para conocer percepciones individuales de nuestras encuestadas, verificando el hecho del derecho para el PAAE de la S.E.G.E y partir de sus necesidades y proponer estrategias de mejora, con la finalidad de valorar su esfuerzo y hacerlas sabedoras de que son importantes y forman parte del sector educativo, que también les agradece su prestación de servicios, por consiguiente se describirán los resultados de estas, para propuestas progreso a las madres trabajadoras P.A.A.E. de la S.E.G.E.

Cuando se preguntó acerca de: ¿La maternidad y/o las responsabilidades familiares afectan a las mujeres en la participación, promoción de su empleo? En la gráfica 6 el 78% de las encuestadas piensa que no, y la verdad es que es evidente que las responsabilidades familiares para la mayoría de las mujeres no son obstáculos determinantes para dejar de participar dentro del mercado laboral, incluso se puede observar que de hecho es un factor importante para la inserción laboral en momentos de dificultad económica pero sobre todo en la región potosina, situación que se expande en todo el territorio mexicano y esta aseveración se sustenta debido a que las mujeres ya no ven el trabajo como un complemento, todo lo contrario, es necesario seguir trabajando para poder coadyuvar al desarrollo familiar.

El 32% de ellas afirma que si, lo cual se traduce en la tercera parte de ellas si ha experimentado dificultad para afrontar las responsabilidades familiares en el trabajo.

Gráfica 6. ¿La maternidad y/o las responsabilidades familiares afectan a las mujeres en la participación, promoción de su empleo?

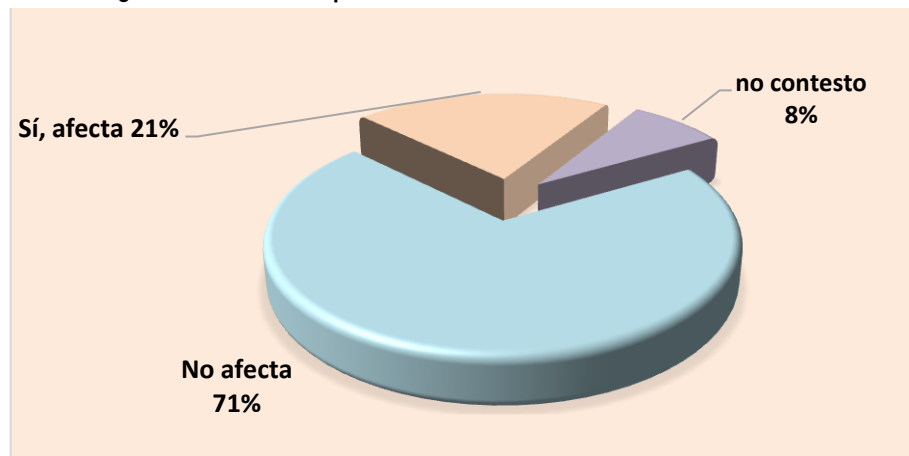


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

La siguiente gráfica 7 hace referencia hacia investigar que tanto inciden las responsabilidades familiares para obtener un ingreso equitativo, el 71% de ellas opinan que no afecta el salario, en sus respuestas opinaban que si un hombre o mujer sin hijas/os o responsabilidades familiares ocupaban un puesto de administrativo se paga igualmente.

Por otra parte 29% de ellas opina que si afecta o no contesto, dentro de estas se encontraron datos que refieren: imposibilidad para poder capacitarse, por la falta de guarderías en fines de semana y/o con opción a contra turno, es decir extender el horario para permitir capacitación los sábados. De ello se infiere desigualdad de oportunidad para desarrollarse profesionalmente y poder acceder a una mayor remuneración económica.

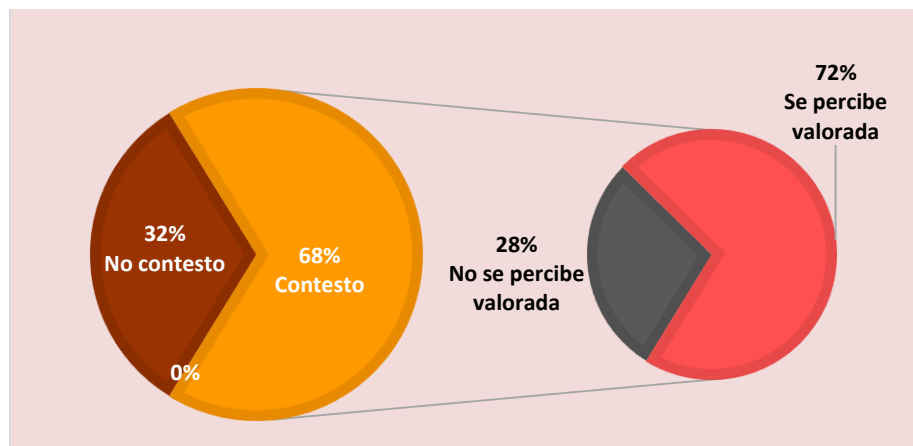
Gráfica 7 ¿La maternidad o responsabilidades familiares afectan en el aumento salarial?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Para conocer el sentimiento de ellas en su entorno y clima laboral, se les cuestiono acerca de sí creían valorado su desempeño laboral por parte de su jefe inmediato. En donde más de la cuarta parte no contesto o contesto no saber al respecto. Por lo cual de las personas que contestaron la pregunta tres cuartas partes de ellas se percibe valorada en su desempeño laboral y siente que su opinión es tomada en cuenta, como lo podemos observar en la gráfica 8.

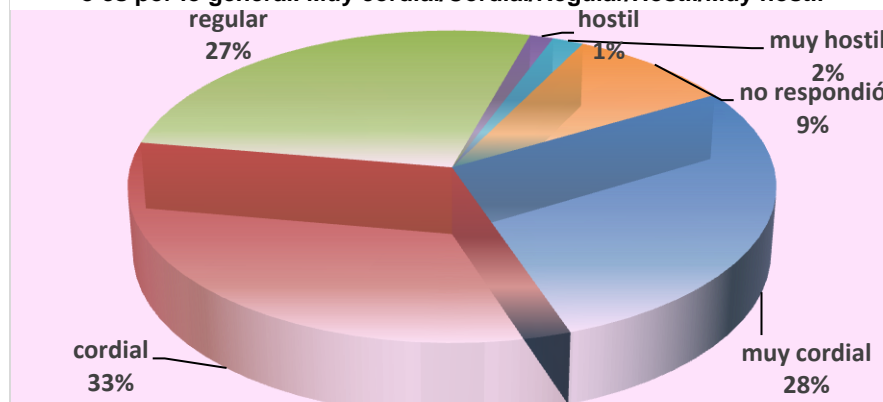
Gráfica 8 . Percibo que mi trabajo es valorado. Sí/No/No sabe



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Las cuales al mismo tiempo de preguntarles acerca de la comunicación que existe entre el jefe inmediato contestaron según lo representa la gráfica 9, se establece que cuándo hay una comunicación cordial, ellas se perciben valoradas a diferencia cuando existe una muy hostil, ocasiona que no se consideren valoradas laboralmente. Por lo cual es muy importante este tópico, ya que nos indica que abrir el diálogo entre el jefe inmediato y el asistente educativo en este caso del personal administrativo y de intendencia mantiene el clima laboral adecuado.

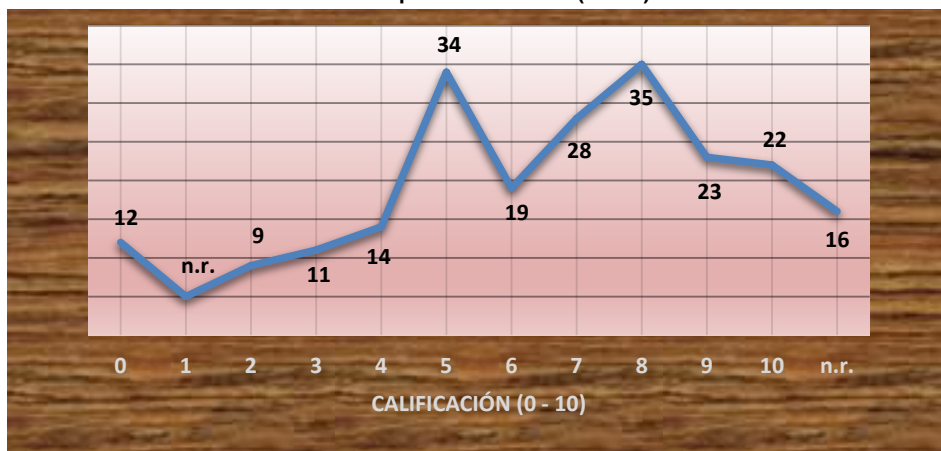
Gráfica 9 La comunicación con su jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos fue o es por lo general. Muy cordial/Cordial/Regular/Hostil/Muy hostil



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

En la pregunta referente a la igualdad de oportunidades y no discriminación la percepción de ellas como señala la gráfica 10, un poco más de la mitad opinaron en calificar a la S.E.G.E. con una calificación no mayor de 7, y en contra parte 101 mujeres opinaron que tiene una calificación mayor de 7 en donde 22 de ellas le otorgaron un 10.

Gráfica 10 La calificación que yo le pondría a mi centro laboral actual en materia de igualdad y oportunidades y no discriminación por motivo de sexo, embarazo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras capacitación es de (0 a 10)

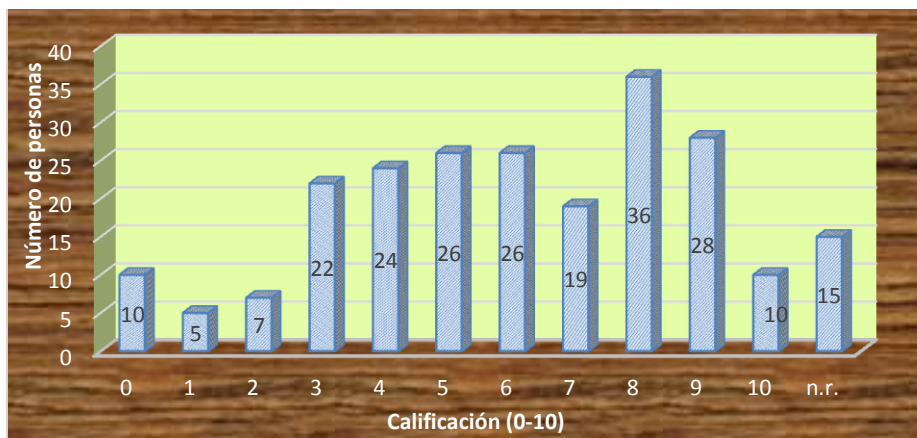


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Respecto al reparto justo la gráfica 11 señala que el 60% opina que existe desigualdad de oportunidades laborales, frente a un 4% que opina que existe equidad en cuanto al reparto, mientras que el mismo porcentaje de mujeres opina que no existe en la SEGE dicha igualdad. De lo cual se puede suponer que las mujeres si han sufrido

algún tipo de discriminación por motivo de sexo, en este caso de embarazo, por lo que hay que combatir el tópico para generar mejores perspectivas del personal. Hay que tener en cuenta que la discriminación no es tolerada por ningún ordenamiento jurídico.

Gráfica 11 . La calificación que yo le pondría en materia de reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores(as) es de (0 a 10)



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Pero llama la atención que en cuanto a reparto de las cargas de trabajo en donde entra en acción la participación subjetiva del responsable de la delegación de funciones, obviando las que se encuentran dentro de la normativa interna y del Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo para los Trabajadores del Estado, la gráfica 12 nos arroja que 128 consideran que nunca, casi nunca y ocasionalmente se reparte de manera justa las labores cotidianas, de los cuales 84 de las encuestadas manifestaron que casi siempre y siempre hay un reparto justo de cargas, porque 16 de ellas no se pronunciaron al respecto contestaron.

Lo que es importante señalar es que al momento de estar aplicando las encuestas algunas mujeres del PAAE pidieron apoyo para rellenarla, lo cual generó la oportunidad de conocer su opinión al respecto por lo que se cita a una de ellas mencionando lo siguiente:

Nosotras como mujeres en ocasiones hacemos más trabajo que los hombres, porque si al jefe inmediato le agrada más nuestro trabajo, nos encarga más cosas a nosotras y eso genera que no se reparta de igual forma el trabajo en el centro laboral (Encuesta anexo 4, 2015).

Esta información es representativa, toda vez que nos muestra esa parte cualitativa que se requiere para emprender acciones afirmativas en cuanto a la división sexual del trabajo y los estereotipos de género.

Gráfica 12 ¿Las cargas del trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

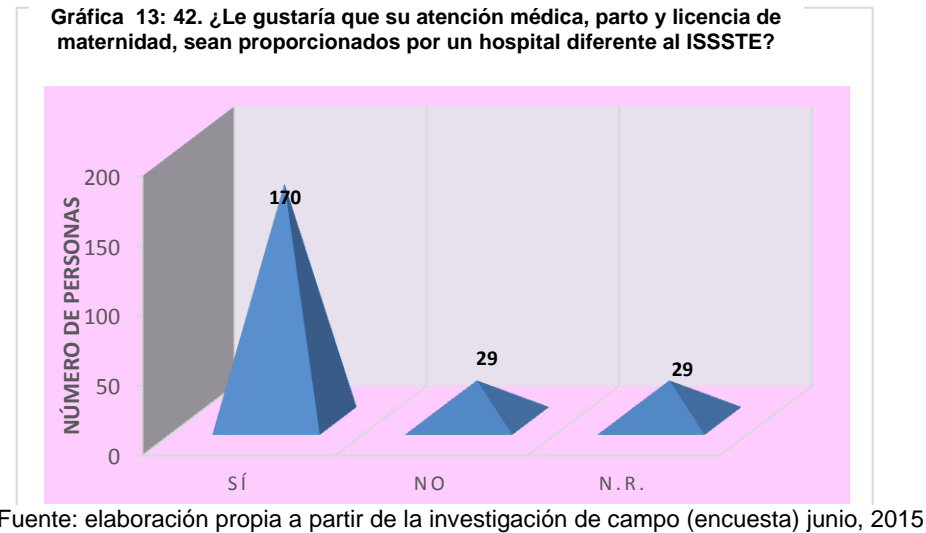
La parte de nuestro cuestionario que se refiere a la protección social que se espera obtener por parte del Instituto de Servicios Sociales para los Trabajadores del Estado, es de buena calidad, expedita en casos de urgencia, pero como objetivos del milenio para combatir la muerte obstétrica tanto del no nacido, como de la madre. Por otro lado nos enfrentamos también a la violencia obstétrica que se sigue practicando en todo el país por lo cual no es de sorprender que en la gráfica 13; 170 de ellas, les gustaría recibir una atención de otro centro de salud particular porque refieren que reciben un trato más cordial y rápido, incluso para las revisiones les genera incomodidad: el tiempo de espera fuera del consultorio, el tiempo para poder agendar citas, sobre todo cuando es de alto riesgo el embarazo.

Una de las encuestadas refirió que:

El doctor de urgencias la trato de una manera muy poco digna ya que al ser atendida el doctor manifestó que por sus síntomas le daría una incapacidad, pero al comenzar con la consulta le empezó a hacer una clase de comentarios alusivos a las excitaciones sexuales por parte de las mujeres embarazadas, entre otras cosas, la embarazada no quiso que le realizaran el tacto, porque se sentía lastimada de su parte vaginal él cual le advirtió que no le daría incapacidad, ella molesta lo reporto con el personal y fue atendida por otro médico con actitudes totalmente diferentes, que incluso no le practicaron el tacto por no ser necesario y le otorgaron la incapacidad” Lo cual le pregunte que por qué no lo denunció ante las autoridades me comento que no tenía

pruebas más que su oído y que al sentirse mal no tienen las condiciones para enfrentar los casos y que ni su esposo la había acompañado por estar trabajando (Encuesta anexo 4, 2015).

Por lo que la gráfica 13 muestra el evidente disgusto que se tiene hacia el ISSSTE:

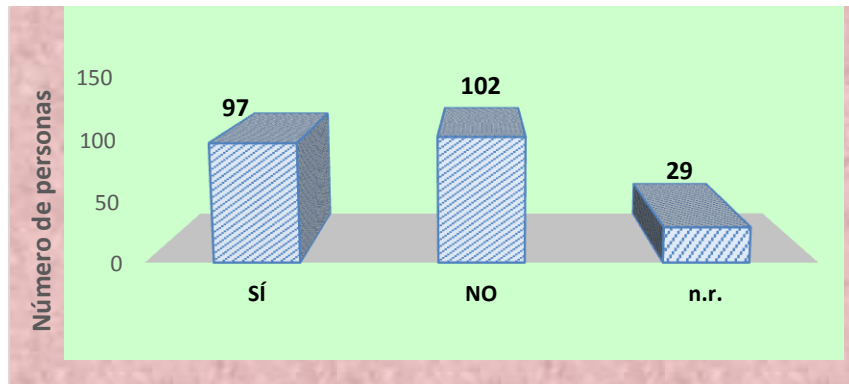


En lo referente a la duración de la licencia por maternidad (12 semanas) muestra la gráfica 14 llega a ser garantía para que las mujeres y sus hijos/as, tengan condiciones adecuadas, pero refleja que 102 de ellas no lo considera así, 97 que sí creen que lo logra. Hay que señalar que la opinión se genera tras vivir diariamente con compañeras que no tienen el beneficio de la licencia por maternidad debido a que hay mujeres con contrato de honorarios que no cuenta con dicho derecho.

Una encuesta denunciaba textualmente: “si la embarazada es de honorarios” no tiene igualdad de nada y después hace referencia “La compañera de honorarios a que me referí anteriormente ya no regresó a trabajar, prácticamente fue corrida aunque no de manera oficial, por su embarazo”.

Situación que refleja la situación de inseguridad laboral de ese sector vulnerable que debido a la Recomendación número 191 señala que la protección de la maternidad no debe estar condicionada por su situación formal o atípica de trabajo ya que recibir atención digna durante y después del embarazo es un derecho humano laboral.

Gráfica 14: Creen que la licencia de maternidad (12 semanas) garantiza a la mujer a su hijo condiciones de salud apropiada y un nivel de vida adecuada

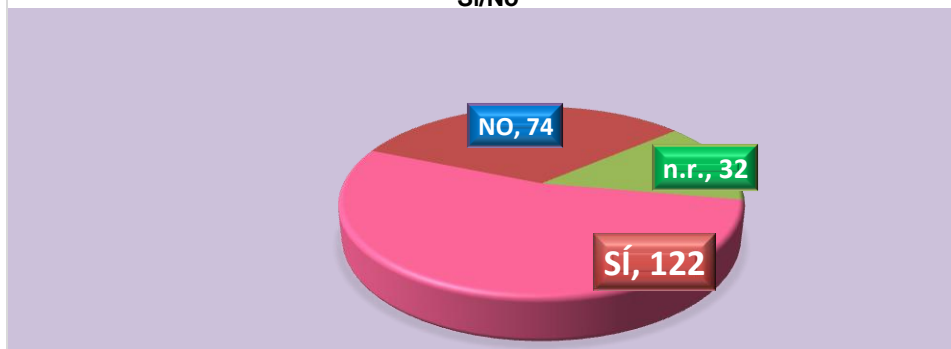


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

La siguiente pregunta es representada por la gráfica 15 manifiesta la necesidad de contraer obligaciones en materia de protección de la maternidad y hacer valer el derecho humano laboral de proteger a la mujer durante y después de la gestación. En que el 53% de esas mujeres prefirió arriesgar todo, por unos días más con su bebé.

Hay que presionar y hacer frente a este derecho humano laboral de todas nuestras trabajadoras de una Institución pionera en materia de igualdad de género como lo es la SEGE.

Gráfica 15: Trabajo e mayor tiempo posible a su día de parto (fecha probable), para posteriormente del nacimiento de su bebé poder estar más tiempo con su hija/o.
Sí/No

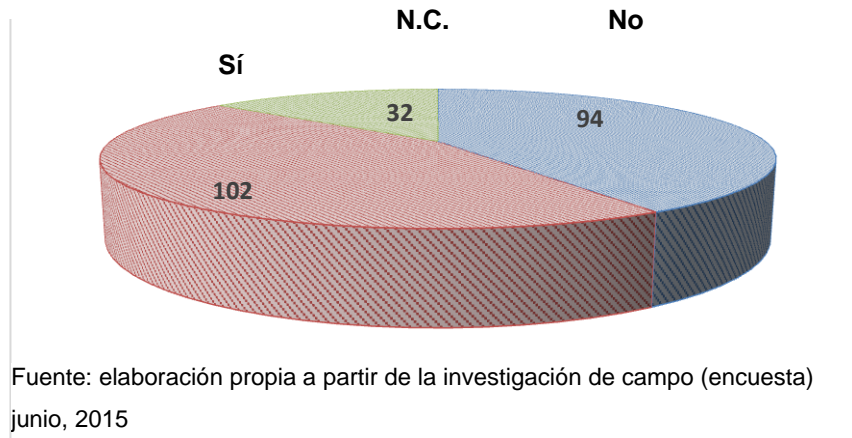


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Por consiguiente la gráfica 16 señala que 102 mujeres opinan que estaban preparadas para regresar a laborar, de las cuales hay que señalar que muchas de ellas no estaban embarazadas o no vivieron esas etapas en el trabajo actual y otras siguen

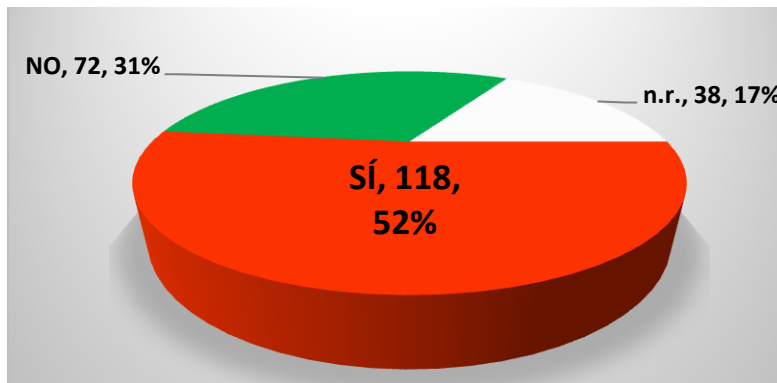
solteras. Lo cual también demuestra la poca capacidad de ponernos en la alteridad, en el supuesto de tener esas condiciones y despojarnos totalmente de las congéneres.

Gráfica 16: Se sentía preparada para retomar la vida laboral después de su licencia de maternidad. Sí/No



Siguiendo con el tema anterior la gráfica 17 dice que 118 mujeres opinan que es breve la licencia de maternidad actual que establece la Ley de los Trabajadores al Servicio de las Instituciones Públicas del Estado de S.LP., de doce semanas con el pago íntegro del salario para la madre, lo cual después de este periodo si se requiere mayor tiempo para la mujer, ya sea por salud de ella o del bebé, se podrá garantizar por lo menos la mitad de su salario, lo cual traerá consigo, perjuicios al salario familiar y por otro lado solamente se garantiza el trabajo si no transcurrió más de un año después de la fecha del parto, no se garantiza éste.

Gráfica 17: Dicha L.M. por 12 semanas (3meses), te parece breve. Sí/No.



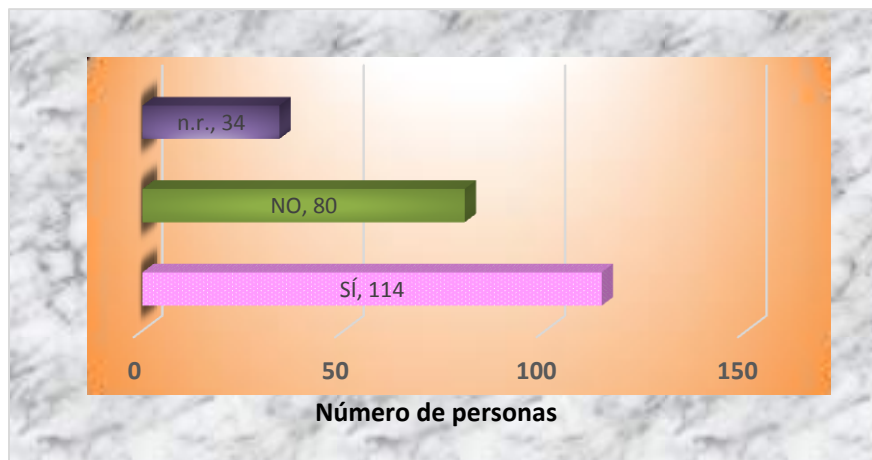
Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

En lo referente a la lactancia materna, la gráfica 18 representa que el 50% de mujeres no han podido ejercer su derecho de ella y de su hijo para amamantar a su bebé. Bajo el Decreto Oficial del 02 de abril de 2014 para proteger la lactancia materna por seis meses como el alimento único durante los seis meses de edad del bebé y como alimento complementario durante los dos años de vida, porque contiene los nutrientes indispensables para el desarrollo inmunológico del ser humano.

Sin lograr impactar esta reforma en el ordenamiento laboral, para garantizar que se extienda a más de 6 meses el permiso para lactar en el trabajo, sino extenderlo hasta los 2 años de edad o más.

Inclusive que dicho periodo de lactancia sea tomado en cuenta por la madre trabajadora quien debe establecer el tiempo adecuado a su amamantamiento.

Gráfica 18: El trabajo fue motivo para dejar de lactar a su bebé o de insatisfacción al amamantarlo (incomodidad física y psicológica, debido a la inexistencia de un lugar para poder amamantar a tu bebé, dolor de senos por tener mucha leche y derrame de ésta, entre otros. Sí/No.

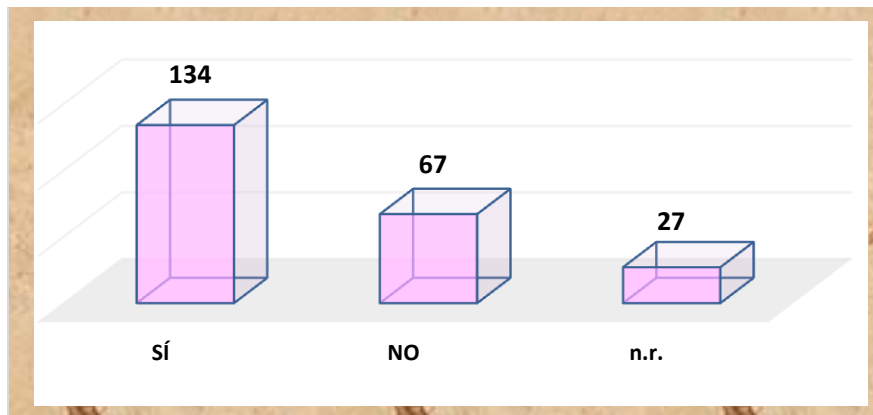


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Como parte novedosa para algunos dentro del paquete de reforma a la ley laboral en diciembre de 2012, nos encontramos con las licencias para los padres trabajadores, que les otorgan la reducida cifra de 5 días naturales para hacer frente a su responsabilidad con la mujer y su hijo, como periodo suficiente para apoyarla con las tareas domésticas y de cuidados que requieren, pero hay quienes solo les han dado 3 días.

Lo cual genera molestias incluso no representa el compromiso del país mexicano que establece en su Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018 en el cual contempla en programa de Igualdad entre Hombres y Mujeres PROIGUALDAD, ocasionando inconsistencias de nuestras leyes en materia de Igualdad de oportunidades. Por lo cual la gráfica 20 señala que 134 mujeres opinan que debería de prorrogarse este permiso que es un derecho que tienen los hombres en su trabajo inclusive hay que proponer medidas para que se puedan otorgar cuidados paternos frente a los cuidados maternos al género masculino ya que ellos son un factor determinante en el bienestar de la familia.

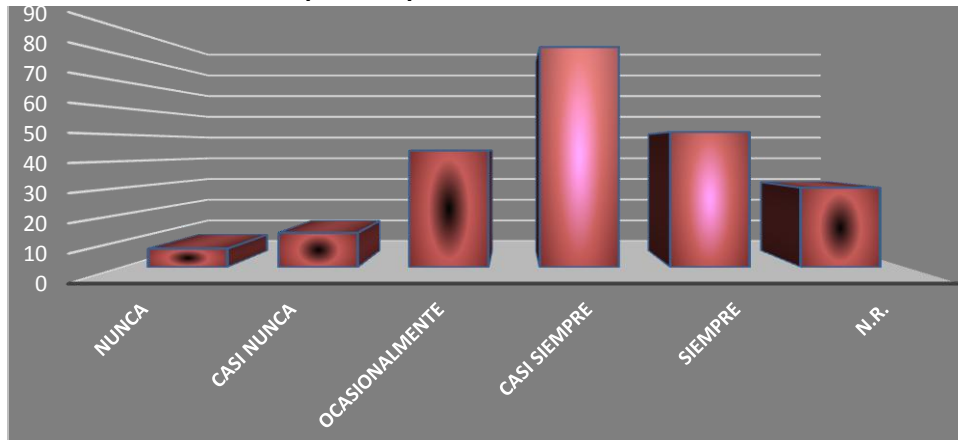
Gráfica 19: La L.P. en general consiste en un periodo de 5 días hábiles de tiempo que se concede al padre inmediatamente después del nacimiento, para atender al/a recién nacido/a y a la madre. ¿Deberían de extender este permiso?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

La SEGE es conocida por mantener una conciliación familiar dentro de sus políticas internas y reforzar los lazos familiares de protección al núcleo social. La gráfica 20 señala que 90 mujeres opinan que casi siempre se logra conciliar la vida familiar y laboral, situaciones que en ocasiones no es tarea fácil, pero con programas progresivos y afirmativos se puede lograr.

Gráfica 20: Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares (apoyar a mi hijo/a con tareas, a darle formación en valores, asistir a todas las juntas escolares requeridas en el ciclo escolar para apoyo y mejoría de mi/s hijos/as. Nunca /Casi nunca/ Ocasionalmente/Casi siempre/Siempre.

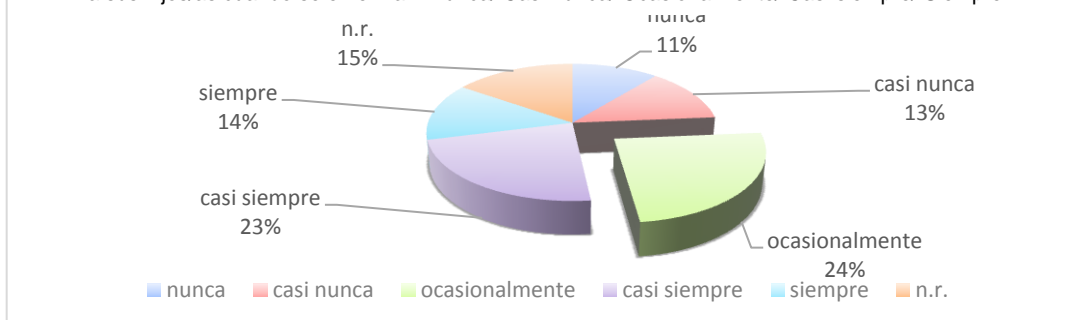


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Por otro lado la gráfica 21 genera conocimiento al respecto de la opinión que tienen más de la mitad de mujeres del PAAE, opinaron que los cuidados maternos que se otorgan por parte del ISSSTE, son insuficientes calificando como de nunca, casi nunca, ocasionalmente.

La familia en México siempre ha sido una red importante de relaciones para coadyuvar a la participación de la mujer en el trabajo remunerado. En referencia a las cifras de INEGI 2014 cada día hay más personas entre hombres y mujeres que entran al mercado laboral para no salirse, ya sea por la crisis económica, la preparación, superación personal, entre otras, lo que seguramente ocasionará dificultad recibir el apoyo de esas personas activas.

Gráfica 21: Los cuidados maternos en cuestión de tiempo, son suficientes para brindarle protección y asistencia a sus hijos/as cuando se enferman. Nunca/ Casi nunca/ Ocasionalmente/ Casi siempre/ Siempre.



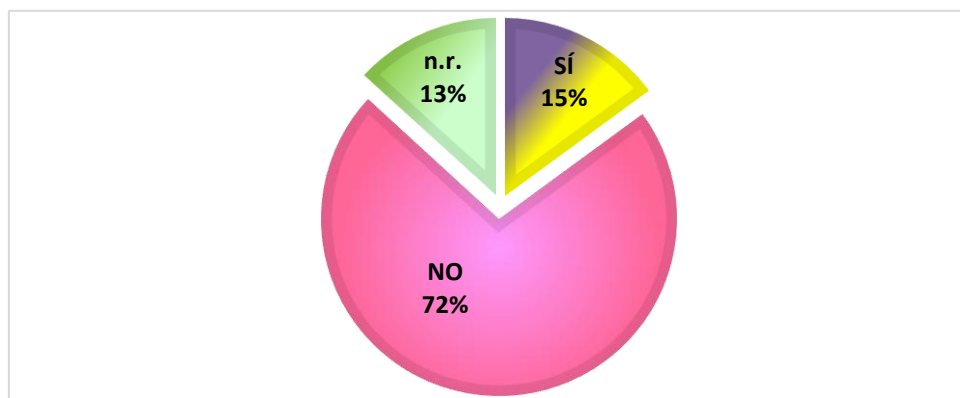
Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Se encuentra además en la gráfica 21 la superación de la realidad a la letra de la ley en que los médicos están impedidos para otorgar más de 15 días en el año por este tipo de cuidado y con enfermedades tan comunes como la viruela, varicela, post operados entre otras, afirman que los niños y niñas aún después de los 6 años de edad son dependientes de los cuidados de un adulto o persona mayor.

Permisos que no necesariamente deben seguir siendo maternos, por el contrario pueden llegar a ser, permisos paternos lo que se delegar el cuidado de los hijos a alguien más.

Desde otro punto de vista tenemos establecido en las leyes reglamentarias del trabajo, lo referente a seguridad e higiene en el trabajo en que la gráfica 22 refiere acerca de la prohibición de poner en peligro a las mujeres embarazadas mientras trabajan de las cuales el 72% de las encuestadas no recibieron beneficios en su área de trabajo para que estuvieran confortables dentro del centro de trabajo durante su embarazo.

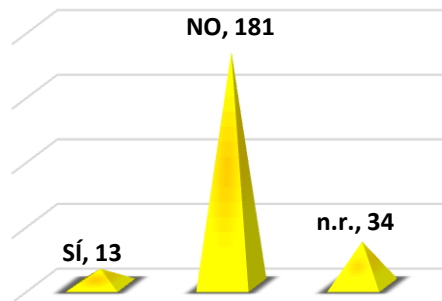
Gráfica 22: ¿Se tomaron medidas para facilitar su desempeño laboral durante su embarazo, es decir, le beneficiaron ergonómicamente para poder desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo durante el embarazo? (le cambiaron su silla, oficina, etc.)



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

En referencia al párrafo anterior tenemos que la gráfica 23 infiere que 181 mujeres, no fueron beneficiadas en cambios de lugares, ya sea para no subir las escaleras, por sacar copias, frente a 13 mujeres que sí lo fueron, hay que señalar que actualmente el edificio de la S.E.G.E., no cuenta con rampas ni elevador para embarazadas o personas con discapacidad.

Gráfica 23: ¿Le movieron de lugar para que no suba escaleras durante su embarazo? Sí/No.



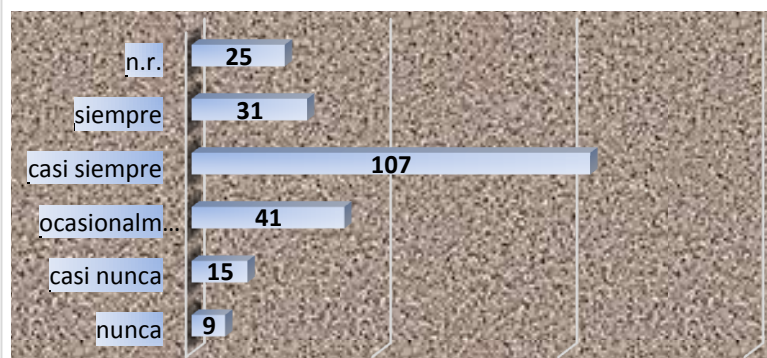
Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Por lo que a ergonomía se refiere la gráfica 24 señala que 63 de ellas piensan que casi todos están en buenas condiciones frente a 30 mujeres que piensan que ninguno, incluso hubo quien escribió al reverso de la encuesta

Es importante que den a sus trabajadores sillas cómodas por que las que tienen son muy deformes y generadoras de dolores de espalda y para la columna de una mujer embarazada si no peligrosas o de aquellas personas que están enfermas o tienen algún problema de su espalda (Encuesta anexo 4, 2015).

Resultados para ser tomadas en cuenta por los encargados de materiales y a que todos verifiquen las condiciones de su lugar de trabajo y llegara ser ergonómico.

Gráfica 24: ¿El mobiliario y equipo de trabajo es útil y cómodo? Todos/Casi todos/La mitad/Pocos/Ninguno



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Por último se tomó en consideración el baño y su higiene en la gráfica 25 en donde 107 mujeres opinan que casi siempre frente a 24 que opinan que nunca y casi nunca, pero esta era la única pregunta que estaba en busca de un siempre, porque la higiene en el trabajo es muy importante para prevenir futuras infecciones sobre todo a las mujeres en estado de embarazo.



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

Para cerrar con la gráfica 26 que habla acerca de si existen baños para personas con discapacidad o mujeres embarazadas en las instalaciones de la S.E.G.E, pudimos ver un abanico entre sí y no. Esta razón es porque en algunas áreas si cuentan con baños nuevos y aptos para personas con discapacidad pero por otro lado en algunas otras aún no cuentan con esta prioridad.



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) junio, 2015

4.2. La realidad en los resultados del PAAE de la Zona VI de Educación

Secundaria Técnica

Con la intención de tener una visión focalizada de las condiciones que vive el personal administrativo y/o intendencia de apoyo y asistencia a la educación de la S.E.G.E., se realizaron encuestas en el nivel de secundarias técnicas de la Zona escolar número VI, que comprende seis escuelas de educación secundaria técnica en adelante (E.S.T.).

La E.S.T. No.12, Ubicada en Villa Hidalgo, S.L.P., la E.S.T. No.30, ubicada en el municipio de Villa de Arista, S.L.P., la E.S.T. No.36, ubicada dentro del municipio de Soledad de Graciano Sánchez, (S.D.G.S.) S.L.P., que cuenta con dos turnos: matutino y vespertino, E.S.T. No.60, ubicada en el municipio de S.D.G.S., en la comunidad de Enrique Estada, la E.S.T. 64 ubicada en la comunidad de Peotillos, S.L.P., y la E.S.T. No. 76, ubicada en Rancho Nuevo, localidad del municipio de S.D.G.S., S.L.P.

Cabe destacar que hay un 100% de hombres ocupando el cargo de Directores al igual que el cargo de Supervisor, es decir que no hay paridad de género en esa zona escolar, debido a que no hay una sola mujer como jefa inmediata. Se encuestó a todo el personal, destacando que 2 de ellas no quiso contestar la encuesta debido a que eran solteras y no estaban en disponibilidad de contestarlas, lo cual demuestra la invisible segregación del colectivo de mujeres, que no están en disponibilidad de trasladarse a la otredad de sus congéneres con su perspectiva o punto de vista.

El incidente preocupante de las condiciones y el clima laboral se presentó, cuando el director de la E.S.T. No.60 el Prof. Miguel Martínez Sánchez quería impedir que se encuestara al personal del PAAE dentro del plantel, debido a que su personal no contaba con el tiempo, para responder, que tenían otras cosas pendientes y que de favor pasara en 5 días para que la contestaran en su casa, y 1 de ellas la empezó a contestarla dentro de la institución por indicación del secretario sindical del mismo. Por lo cual, el director del plantel, lo regañó al mismo tiempo a la investigadora por dicho acontecimiento.

Por otro lado una de las encuestadas de esa misma escuela secundaria recibió al igual que las demás la encuesta durante los 5 días mencionados para que la pudiera contestar, pero no la pudo contestar, lo cual refiere una excesiva carga de trabajo que

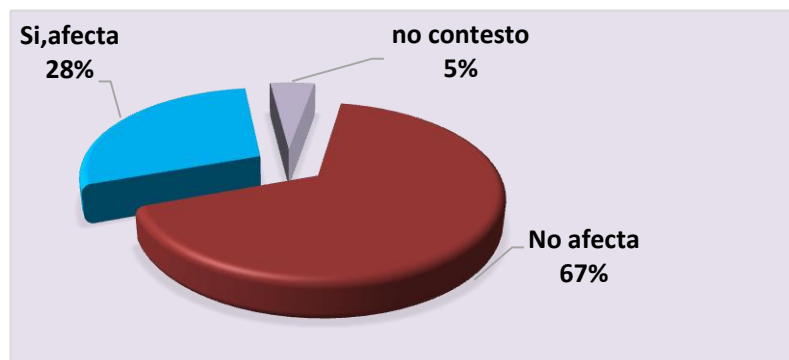
asumía ella para entregar el cierre de ciclo escolar en tiempo y forma, ya que son únicamente 2 las personas responsables de operar administrativamente esa escuela.

Otro incidente fue el hecho de ver como el Inspector de la Zona VI el Prof. Jorge Loredo Alba, decomisó la encuesta de su secretaria toda vez que la tenía en su escritorio como parte de sus documentos, lo cual generó que ella la contestara después de cinco días y en el momento en que la investigadora llegó por ella, es decir que apenas la contestó mientras que el inspector observaba muy atento a ésta. Situación que permitió reconocer el incidente anterior.

Por otra parte se generó un total de 21 encuestadas, de todo el PAAE, en dicha zona VI, es importante anunciar que la situación que viven al ser encuestadas, es muy diferente a la que presentan aquellas mujeres que trabajan en las oficinas centrales. Lo que genera desventaja desde esa perspectiva debido al sentimiento de sometimiento que todo lo anterior representa.

En la pregunta de nuestro cuestionario para saber la opinión de las madres trabajadoras respecto a que si la maternidad es o no es un obstáculo, con sus respectivas respuestas SI y NO, Por lo tanto la gráfica 27 dice que el 28% de ellas dijo que la maternidad sí es obstáculo para el trabajo, de las cuales 5% no contesto y el restante 67% de ellas consideró que no es un obstáculo. Como lo podemos ver en la gráfica 27 del personal de la Zona VI, de E.S.T.:

Gráfica 27: Maternidad vs Trabajo



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

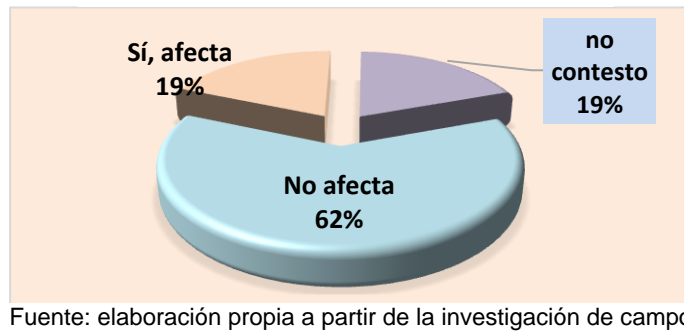
Hay que tomar en cuenta que la mayor parte de las mujeres son pertenecientes de las zonas rurales y otras de ellas no lo son, lo cual es una variable que incide en sus respuestas es decir, no es lo mismo trabajar a más de una hora de distancia de tu casa que a cinco o seis minutos caminando y llevar a tu/s hija/os a la guardería antes y después de tu jornada laboral que dejarlos en tu casa con tu mamá. Con lo anterior no se quiere tolerar que sean exclusivamente las mujeres quienes asuman esas responsabilidades familiares pero en los ranchos se sigue estereotipos de género.

En la siguiente gráfica 28 nos muestra la opinión que tienen en cuanto a la influencia del salario con la maternidad, con respecto a esta pregunta, tenemos que tomar en cuenta que en teoría ganamos igual, pero la realidad no, es mucho más difícil que una madre se continúe capacitando y preparándose con las mismas condiciones que los padres. Por lo que no estamos hablando de una igualdad sustantiva que trasciende hacia una desigualdad de oportunidades para acceder a un mejor puesto con mayor salario.

En la gráfica número 28, muestra el 38% de ellas considera que sí afecta el salario o no contesto frente al 67% considera que no afecta el salario. Partiendo de la lógica no es lo mismo ganar un sueldo que se ocupa para sí mismo que cuando se ocupa para el sustento de uno o más personas. Obviamente que en la retribución salarial se ve afectada por la desigualdad de oportunidades que tiene una mujer con responsabilidades familiares y de cuidados para tener la oportunidad de aumentar su remuneración.

Para poder determinar un acceso igualitario en salario hay que tener presente la igualdad de oportunidades que existen para poder desarrollarse profesionalmente, es decir no podemos definir una igualdad salarial, partiendo en desigualdad de condiciones para poder acceder y recibir capacitación, que produzca mejores salarios, por lo tanto hay que visibilizar aquellas particularidades generadoras de igualdad sustantiva. Por ejemplo no es equitativo que en un espacio laboral en el que predominan mujeres por cuestiones de división sexual de trabajo, sean los hombres la minoría, que ocupa exclusivamente como en este caso, los cargos con mayor retribución económica.

Gráfica 28: Maternidad vs salario



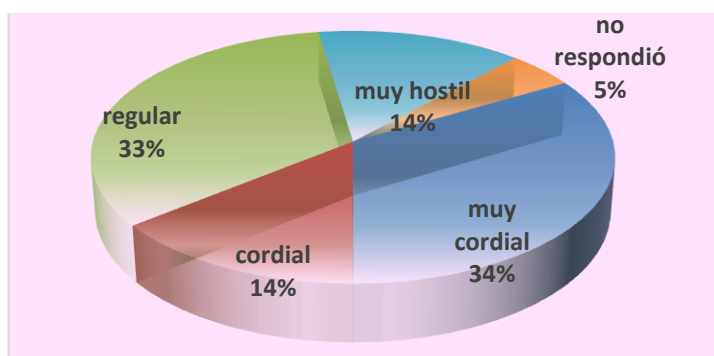
Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

Con respecto al clima laboral; la comunicación con el jefe inmediato está vinculada con la percepción subjetiva de toda trabajadora y todo trabajador en su desempeño laboral, es decir cuando las jefas y los jefes tienen una comunicación muy hostil con la o él empleada/o, suelen percibirse baja/os, desvaloradas/os y desmotivadas/os que son variables determinantes para generar un clima laboral adecuado.

Alentadores son los resultados de la gráfica 29 que demuestra un 34% de relaciones cordiales con su jefe y tiene una comunicación muy cordial de las cuales el 33% tiene una comunicación regular, y el 14% tiene una comunicación muy hostil, en donde la misma cantidad refiere una comunicación muy cordial.

La comunicación es indispensable para llevar a cabo cualquier trabajo, es necesario implementar campañas, cursos, talleres, documentos informativos de las bondades de la comunicación asertiva entre los individuos para fortalecer el respeto y el clima de trabajo, lo que impactará en el desempeño laboral y familiar.

Gráfica 29: Relación de la comunicación con jefe inmediato



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

La calificación que se le otorga a la institución, es el reflejo de oportunidades, facilidades y apoyo por parte de ésta o que del jefe inmediato se han recibido. En la gráfica 30 la calificación respecto a la igualdad de oportunidades y de no discriminación, nos dice que 8 dijeron: una opina que obtiene 0, 2, 3, 4, dos 5 y 7, cuatro de ellas opinan 8, cinco opinan 9 y dos le dieron la calificación más alta 10. Lo que requiere medidas afirmativas para generalizar la calificación de 10 en materia del derecho humano a la igualdad de trato.

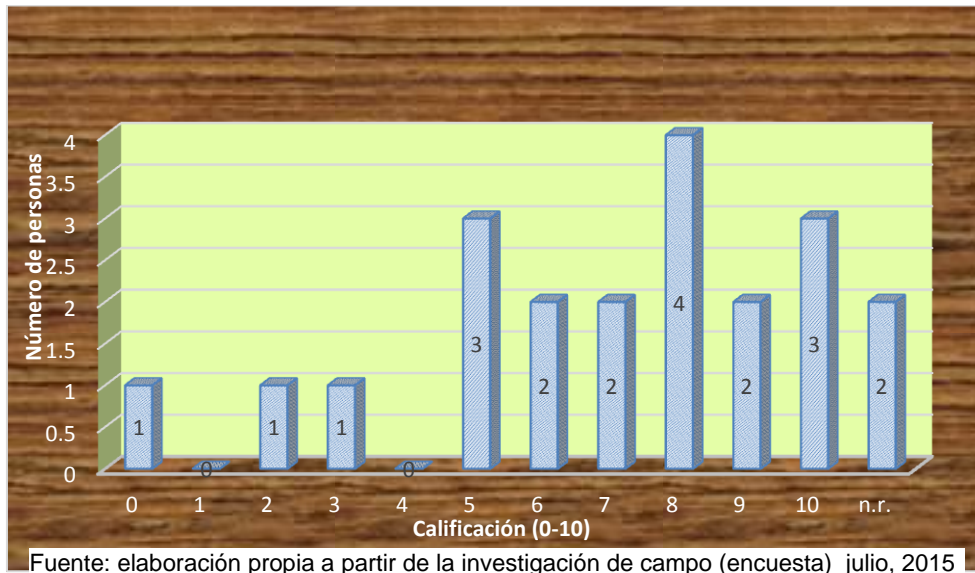
Gráfica 30: Calificación en igualdad de oportunidades y no discriminación



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

La siguiente pregunta es la calificación que se le asigna en materia de reparto justo y equitativo de todo cuanto existe y entre todos sus trabajadores, un 52% opina que sí hay equidad en el reparto, situación que requiere investigar por qué razón no se logra el 100%, lo que demuestra en la gráfica 31.

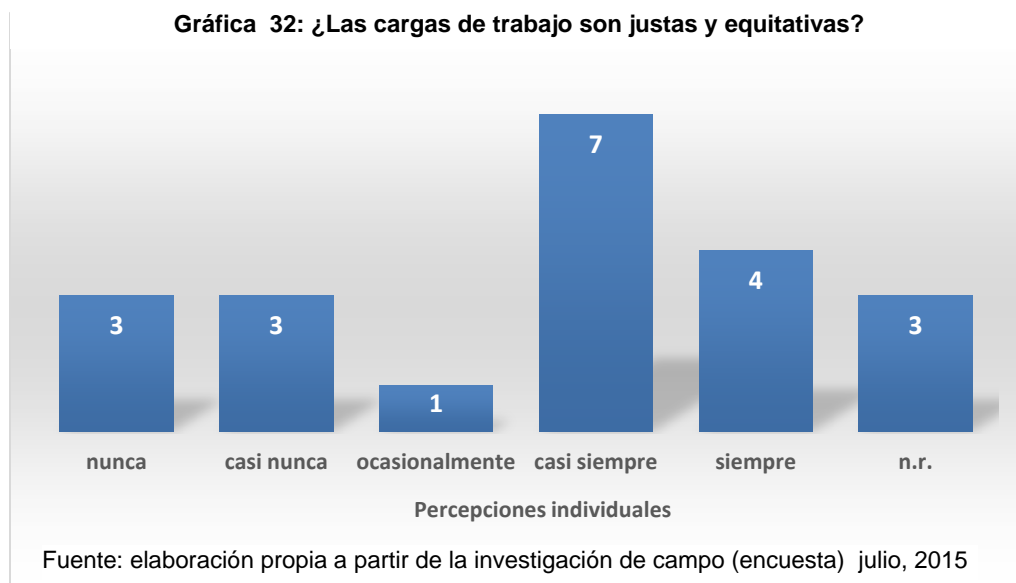
Gráfica 31: Calificación de reparto justo y equitativo



Al respecto de averiguar si las cargas de trabajo son justas y equitativas la gráfica 32 muestra el 52% percibe siempre y casi siempre. Se requiere incidir dentro de la estructura institucional para lograr que las cargas de trabajo sean equitativas e iguales. Debido que al respecto una encuestada dijo:

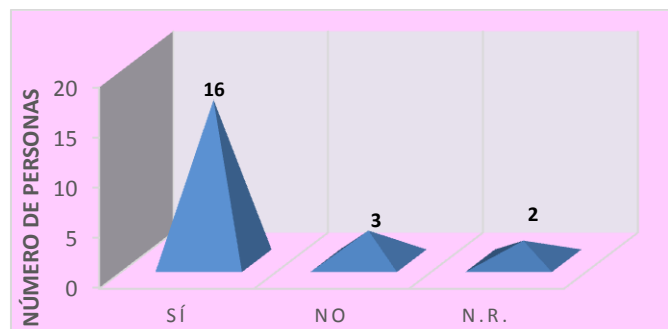
“Que muchas veces los directores prefieren el trabajo bien hecho de las mujeres, lo cual nos parece injusto porque tienen que realizar el trabajo de su compañero masculino por mal hecho” (Encuesta anexo 4, 2015).

Gráfica 32: ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas?



Cuando se les pregunto por la atención que reciben por parte del ISSSTE para darle seguimiento a su embarazo, la gráfica 33 advierte que 76% de ellas está de acuerdo que deberían recibir atención médica por parte de otra Institución privada de salud. Es grave que la mayoría coincida en cambiar al ISSSTE, para recibir atención médica cuando se encuentran embarazadas, y el parto. Aun cuando se les descuenta de nómina una aportación extra para parto antes y después de dar a luz, situación que muchas trabajadoras entran a trabajar sin usar dicha prestación social.

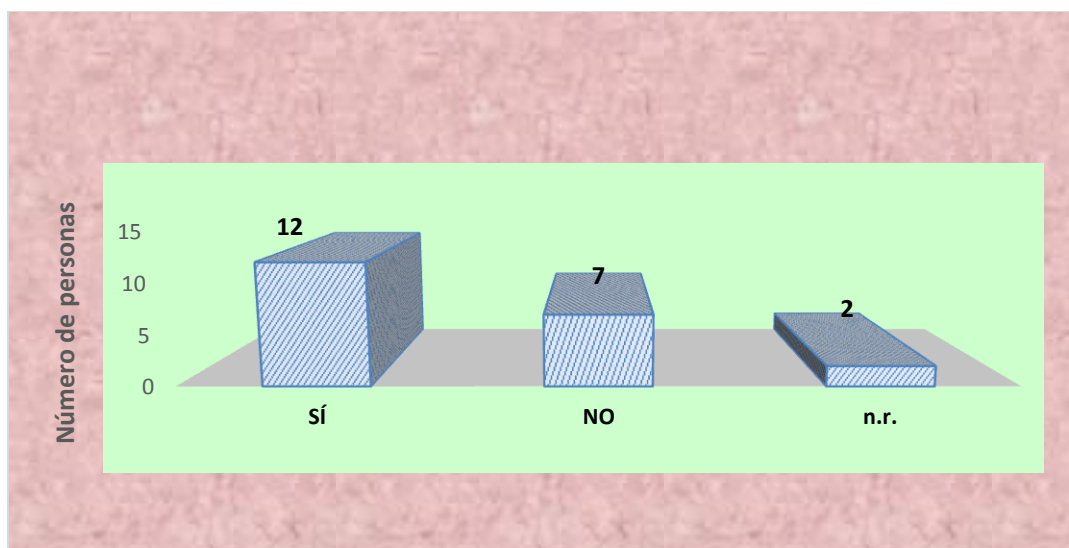
Gráfica 33: ¿Te gustaría recibir atención médica particular?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En la siguiente pregunta se hizo alusión a la licencia de maternidad, y conocer la opinión acerca del vínculo laboral entre la madre y su trabajo que garantiza las mejores condiciones de salud y vida apropiada para el menor y su madre. El 57% de ellas opina que sí frente al 33% que opina lo contrario se observa en la gráfica 34.

Gráfica 34: Creen que la licencia de maternidad (3 meses) garantiza a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiada y un nivel de vida adecuada

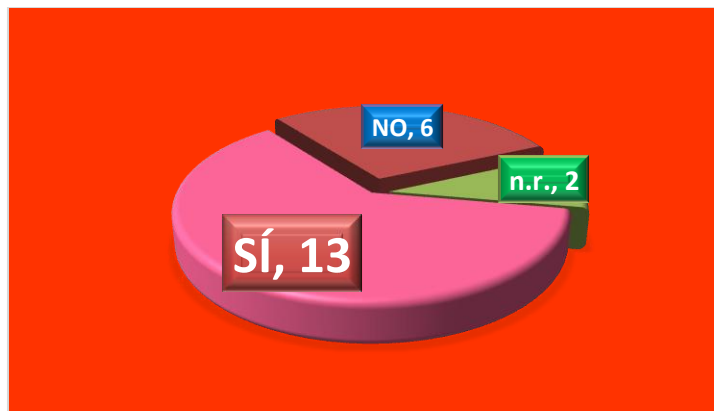


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

Con la gráfica 35, podemos identificar, cómo ellas siguen asumiendo la responsabilidad de conciliar su vida laboral y familiar, en donde 13 refiere que sí lo hizo, debido al escaso tiempo de restauración física que se otorga por parte de la Ley en el permiso por maternidad, que son de 90 días es decir 6 semanas antes y 6 semanas después, que puede ser modificado el periodo.

Por lo que al poder negociar los días antes del parto, aprovechan esta ventaja pero pueden poner en riesgo su vida y la de su futuro bebé. Se debe modificar y prolongar el periodo de dicha licencia para reposo de la madre y su bebe, que necesita estar en contacto afectivo directo y prolongado, así como con los cuidados del padre. Debido a la tarea doméstica que se debe delegar al hombre en estos casos. Es decir el hombre tiene obligaciones de apoyo con la mujer y su descendiente, hay que modificar desde las normas legales los estereotipos de género que son lesivos tanto para las mujeres como injustos para la sociedad en común.

Gráfica 35: ¿Trabajaron mayor tiempo posible y cercano a su fecha de parto?

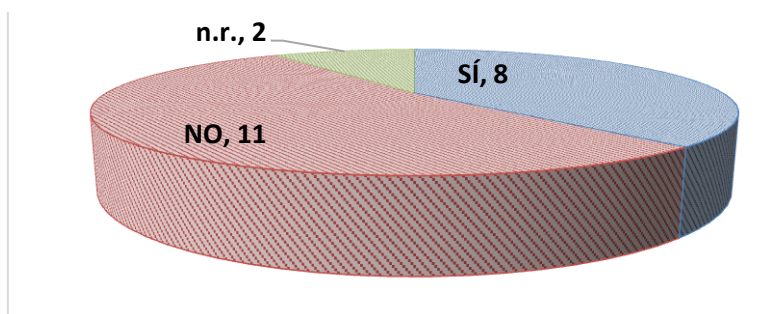


Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En consecuencia se generó, la siguiente pregunta de la gráfica número 36, que parte de múltiples subjetividades, entre las cuales se refieren a si estaban o no preparadas para reincorporarse a trabajar las mujeres después del parto, el 52% considera que no mientras que el 38% opina que sí.

Podemos tomar medidas concienzudas para no generar discriminación entre aquellas mujeres que por diferentes condiciones no tienen esas redes familiares que las amortiguan, con lo cual se estaría abatiendo la descomposición social que tanto se ha venido agravando cuando las mujeres son trabajadoras.

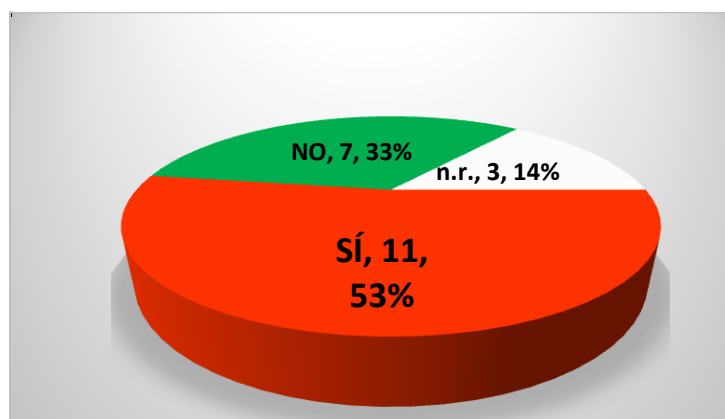
Gráfica 36: ¿Estaba preparada para retomarla vida laboral después de su LM?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En la siguiente pregunta de la gráfica 38 se pregunta ¿Estaba preparada para regresar a trabajar después de su licencia por maternidad? .al cual el 52% opina que Sí les parece breve el tiempo que se le concede a la mujer para ese momento. Se requiere generar oportunidades de igualdad de oportunidades laborales, en consecuencia de las necesidades de las mujeres del P.A.A.E. de la .S.E.G.E., en donde al generar condiciones mejores, se estará acertando para mejores resultados laborales.

Gráfica 37: ¿Es breve la L.M.?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

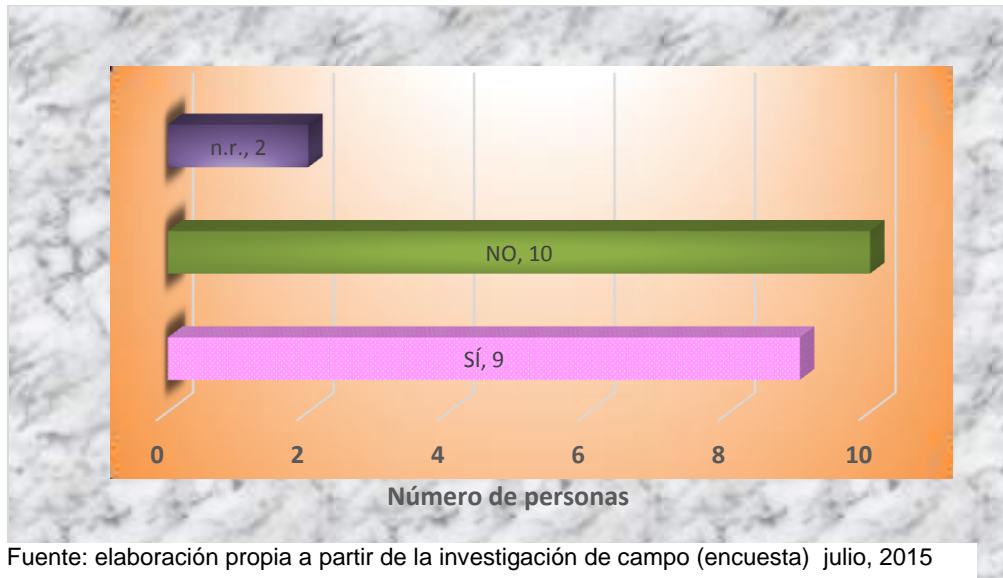
Antes de analizar la siguiente gráfica 38, partimos de la comprensión de no generalizar a las mujeres en productoras de leche, se sabe de antemano que no todas están dentro del supuesto para amamantar a su bebe de manera natural y tienen que proceder a utilizar fórmula para alimentar a sus bebes.

En donde el 42% tuvieron dificultades durante su lactancia, actualmente la ley sigue contemplando la existencia de un lugar higiénico, que en ninguna escuela ni en oficinas centrales existe para amantar al bebe en el trabajo, pero tampoco para extraerse la leche en la SEGE.

Situación totalmente fuera de contexto que en el peor de los casos en donde normalmente no es un lugar higiénico, pero para amamantar al bebé sería de imposible materialización o a cambio tener una hora para amamantar al bebe ya sea llegar 30 minutos después del horario normal y 30 antes de la hora de salida, o salir una hora antes, por lo que es tiempo evidentemente insuficiente, simplemente el tomar el tiempo de traslado es de más de una hora para poder llegar. Incluso que los senos se hacen grandes y duros generadores de dolores insufribles a causa de no amamantar al bebé.

El pasado año 2014 se estableció la protección a la maternidad en donde se establece alimento materno como único alimento durante 6 meses de vida del bebe, pero se extiende hasta los 2 años de vida de éste, por lo cual es necesario armonizar los manuales de trabajo. En la ley Federal también porque a pesar de tener ese decreto oficial, no se menciona ningún cambio contundente en nuestra legislación en materia de derechos humanos laborales es decir que no se pronuncia en prorrogar el periodo de licencia por maternidad

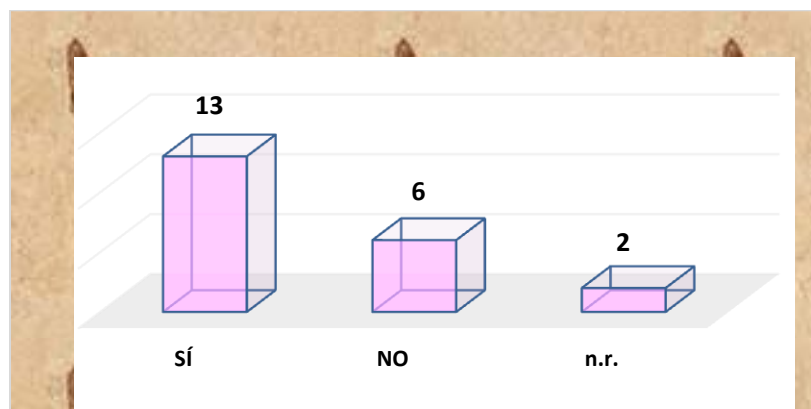
Gráfica 38 Dificultades durante la lactancia materna por el trabajo



Nuestra siguiente gráfica 39 se refiere a la opinión de extender la licencia por paternidad a los hombres, de las cuales el 61% opinan que se deberían extender este permiso a los padres, lo que podemos decir al respecto,

La cantidad de días otorgados a los hombres son escasos, ellos quieren apoyar más a su mujer en las tareas domésticas y de cuidados tanto para ellas como para él o la recién nacida, pero si la ley laboral solo contempla 5 días. Esta iniciativa apuesta por la regeneración social del núcleo familiar, en donde cada día las relaciones que anteriormente eran personales, se han vuelto totalmente impersonales, la cultura latinoamericana tiende a ser muy cercana, por cuestiones de trabajo se han venido reduciendo a finísimas líneas de afecto entre los familiares.

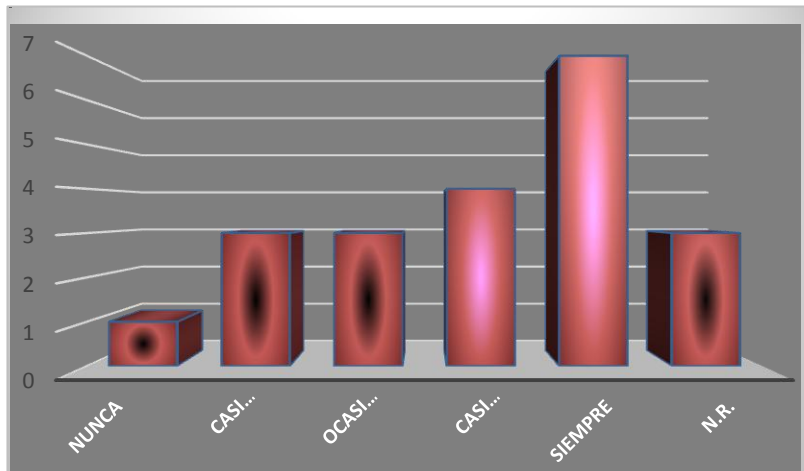
Gráfica 39 Debería prolongarse la licencia de paternidad



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En cuanto a la conciliación familiar se refiere en la gráfica 41, nos podemos dar cuenta de que la S.E.G.E., tiende a facilitar dicha conciliación, debido a que maneja un solo horario para el P.A.A.E., el 52% opina que siempre o casi siempre les permite conciliar la vida familiar con la laboral.

Gráfica 40 Conciliación de la vida familiar y laboral



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

Otra prestación de seguridad social son los cuidados maternos que maneja el I.S.S.S.TE., y la S.E.G.E., para dar oportunidad a la madre de cuidar a su hijo cuando se enferma, lo cual es un permiso discriminador por motivo de género, porque debe otorgarse a los hombres por igual, para que puedan atender a sus hijos y poder reforzar los lazos familiares.

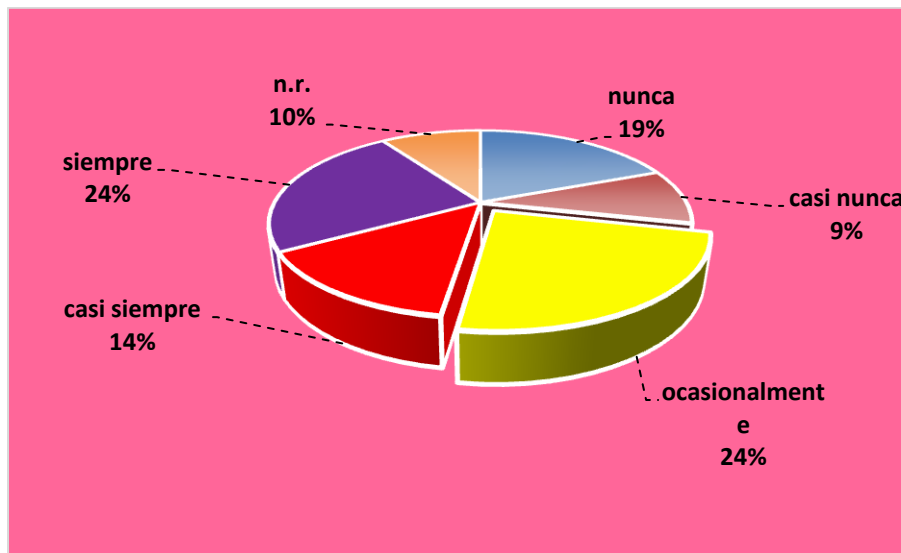
En la gráfica 41 tenemos que el 24 % de ellas opina que el tiempo siempre es suficiente el tiempo que establecen para los cuidados maternos de las cuales, el 14% dice que casi siempre, frente a un 52% opinan que no siempre. Lo cual se observa que el tiempo a pesar de ser otorgado por un doctor no es satisfactorio. Incluso la propuesta sería que se dieran tanto a hombres como a mujeres de tal forma que no sea siempre la mujer quien se encuentre en desventaja.

Hay que reconocer que no se siempre se padece el problema debido a que se cuentan con redes familiares fuertes que sostienen los cuidados maternos, es decir que después del tiempo establecido, delegaban esa responsabilidad a su madre, tía, hermana, entre otras, de tal forma que no tenían problema alguno, pero por el otro lado esta aquellas quienes, sus hijos al tener una enfermedad como varicela o viruela,

agotaron rápidamente todos los permisos de cuidados maternos y de cuidados familiares por parte del sindicato, para poder llevar a cabo los cuidados necesarios.

Otras comentan que no es posible que se siga estipulando la edad de 6 años como tope de poder gozar de esos cuidados, debido que incluso niños de 8 a 9 años después de una cirugía no se pueden cuidar solos, situación que no solo complica la gestión de la obtención de estos permisos, sino que además merma las relaciones de comunicación el jefe inmediato.

Gráfica 41 El tiempo para cuidados maternos es suficiente para la recuperación total de su hijo, hija



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

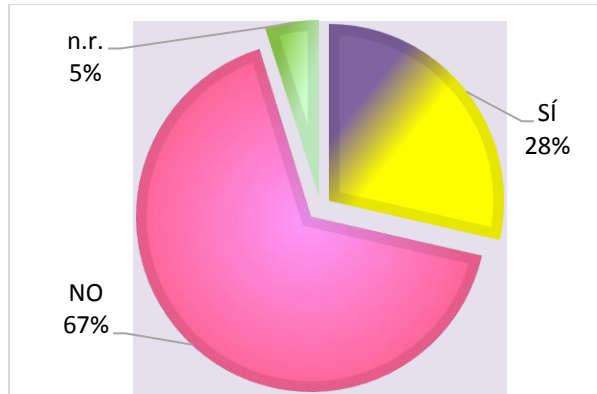
Otra cuestión que es importante conocer es acerca de la ergonomía que el jefe en turno, solicitó o proporcionó a la mujer embarazada, y las condiciones con las que están laborando durante el embarazo, por medio de la gráfica 42 nos enteramos que el 67% no se vio beneficiada, aun cuando tenía esa necesidad, 28% dijo que sí.

Además se señala que algunas refirieron a que este aspecto es a discreción del jefe en turno, debido a que hay quienes las tratan como si fueran un mismo trabajador común y corriente y hay quienes están más sensibilizados por la responsabilidad de tener una mujer en gestación que requiere de cuidados inherentes a su estado de embarazo y al trabajo decente.

Pero no es una cuestión de discrecionalidad, es un derecho que le pertenece a cualquier mujer embarazada que está laborando incluso de manera informal. Es una

cuestión que hay que hacer frente por medio de los manuales en donde se establecen las condiciones de trabajo para las empleadas y las facultades que se les establecen y obligaciones a los responsables de cada escuela.

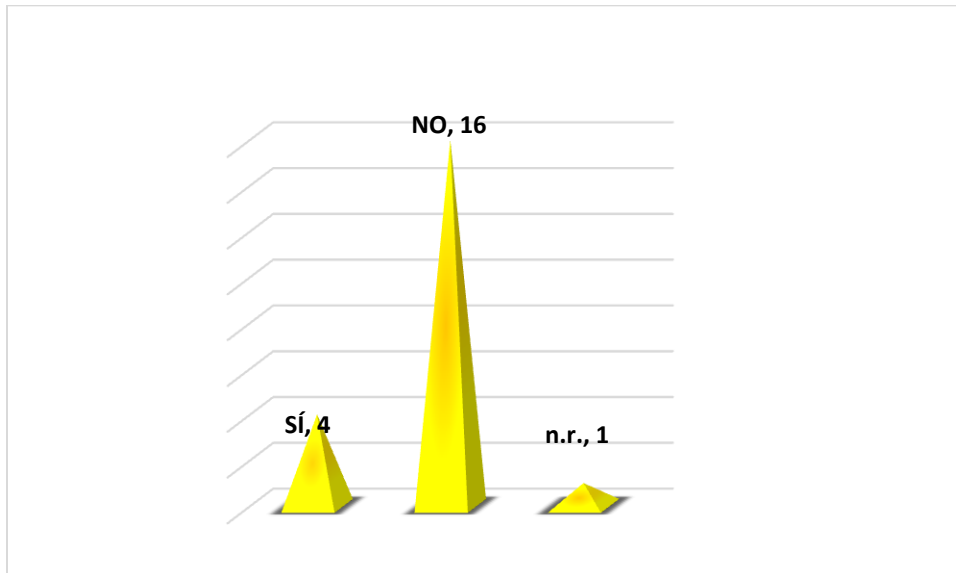
Gráfica 42. ¿Se tomaron medidas ergonómicas para facilitar tu trabajo durante el embarazo?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En ese orden de ideas, se les preguntó si se les cambió o movió de lugar con el objetivo de facilitarle el desplazamiento en su área de trabajo, es decir que no suba escaleras, que no saque copias, etc. Por lo que la gráfica 43 dice que 76% opinó que no fue así, incluso había quienes las hicieron caminar mucho, argumentando que les favorecía al momento del parto, de las cuales 14 dijeron que sí.

Gráfica 43: ¿La reubicaron de su lugar de trabajo para beneficio de su embarazo?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

En cuanto al mobiliario especial por estar embarazada, la gráfica 44 refiere que el 47% opina que ningún mobiliario o pocos son confortables para las mujeres embarazadas, el 37% dijo que casi todos o todos. Es importante verificar las condiciones del mobiliario al que hace uso el personal, lo cual puede generar enfermedades por mala postura.



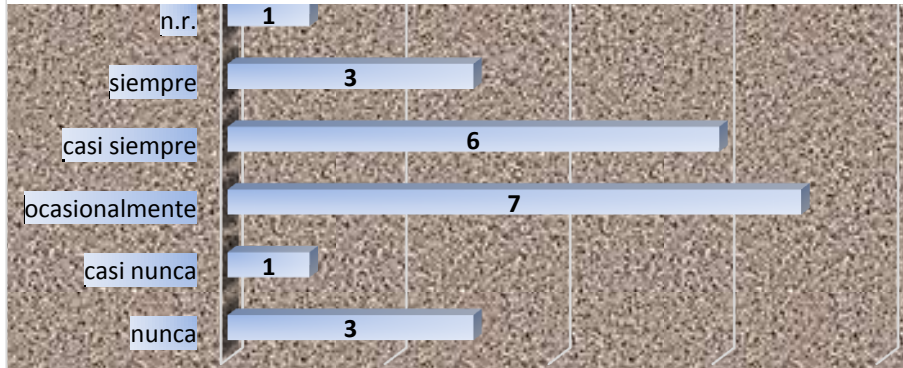
Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

Por otro lado y que se debe de cuidar todos los días es la higiene del baño, debido a que las infecciones en las vías urinarias ponen en riesgo la salud de la mujer embarazada y su producto, que no es exclusivo de las mujeres embarazadas sino de mujeres, en donde sí se agrava dicha enfermedad durante el periodo de gestación, la gráfica 45 nos dice que el 47% de ellas afirma que ocasionalmente o nunca están limpios los baños, 42% siempre o casi siempre.

Es importante señalar que el personal de intendencia, comenta:

Es imposible lavar el baño cuando no hay, agua, ni jabón, que incluso los estudiantes, soportan ese inconveniente, que las madres y padres de familia no se dan cuenta de las condiciones de los baños y que es lamentable debido a que la higiene es vital en todos los lugares y sobre todo para los alumnos (Encuesta anexo 4, 2015).

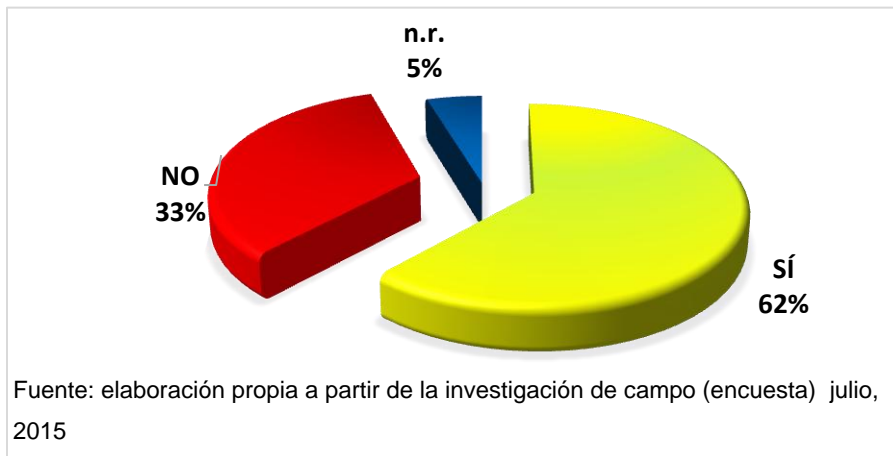
Gráfica 45: ¿Los baños están limpios?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

Se concluye con el tamaño de los baños dentro de la gráfica 46 nos dice que 62% de ellas opina que si es para uso de todas y todos, un 33% dice que no lo es. Las mujeres cuando están embarazadas no caben por cuestión de dimensiones en baños pequeños, lo cual le puede ocasionar un accidente, pero también a personas con discapacidad les resulta imposible tener acceso a realizar sus necesidad fisiológicas básicas.

Gráfica 46: ¿Los baños son para ser usados por todos?



Fuente: elaboración propia a partir de la investigación de campo (encuesta) julio, 2015

4.1.3. Análisis comparativo de resultados entre oficina central de la SEGE y Zona VI de E.S.T.

En base a la pregunta de si afecta la maternidad en el trabajo el PAAE de la oficina central en adelante (O.C.) y de la Zona VI en adelante (ZVI) en ambos casos existe la discriminación por motivo de género y sexo; ellas opinan muy semejante a pesar de que las primeras opinan que sí el 25% de ellas a pesar de que cuentan con apoyo de CAPEP, que es una Institución en donde las madres trabajadoras pueden depositar a sus hijos y continuar con la jornada de trabajo, además de rutas en camiones que las transportan al trabajo, sostenes que no se presentan en las que laboran en la ZVI; el 28% opina que sí; algunas de ellas tienen que recorrer trayectos más largos para llegar a su trabajo y no cuentan con el apoyo de transporte, no tienen permisos para recoger y atender a sus hijos cuándo salen de la escuela y tardan más tiempo en llegar a su hogar.

En la pregunta para diagnosticar la discriminación salarial por motivo de maternidad, se confirma con la opinión: el PAAE de OC dice que sí existe el 21% frente a un 19% que también cree que existe del PAAE de la ZVI. Es claro que las imposibilidades por llevar a cabo la maternidad interfieran en la disponibilidad de tiempo para capacitarse y tener oportunidad de promoción laboral, de ello además se presenta 100% de directivos masculinos incluso los jefes de enseñanza y el inspector de la zona, todos son varones es decir, los hombres ocupan los puestos de una retribución salarial excesivamente alta en comparación de las mujeres. A lo cual en oficina central el 72% de cargos directivos son ocupados por hombres, lo que mantienen una evidente desigualdad entre varones y mujeres, por cuestiones de estereotipos de género.

El derecho de igualdad y de no discriminación es reconocido por la Declaración Universal de Derechos Humanos, La Convención Americana y en otros tratados internacionales, en donde se garantizan a todas las personas a gozar de esos derechos sin distinción alguna; de sexo, nacionalidad, idioma, credo, embarazo, género, preferencia sexual, edad, nivel social o cualquier otra condición es decir por el hecho de no estar mencionada la discriminación no quiere decir que las no contempladas son descartadas o no están prohibidas (S.C.J.N., Tomo V, 2010).

Por lo que la calificación que recibió la SEGE en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivo de sexo, embarazo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras capacitación es de: (0 a 10) el PAAE de OC, muestran que un 55% de ellas otorgaron una calificación no mayor a 8 para la SEGE frente al 52% del PAAE ZVI quienes le dieron calificaciones iguales o superiores a 8. Es decir la mitad confirma la evidente desigualdad de promoción laboral, y división sexual del trabajo por motivo de género como lo muestra la siguiente declaración:

Que muchas veces los directores prefieren el trabajo bien hecho de las mujeres, lo cual nos parece injusto porque tienen que realizar el trabajo de su compañero masculino por mal hecho (Encuesta anexo 4, 2015).

Lo que respecta a la protección de la maternidad, protección del empleo, licencia de maternidad y lactancia materna tanto el PAAE de OC y de la ZVI, opinaron que es breve a licencia de maternidad establecida a 12 semanas de periodo por dicha prestación, la cual en comparación de las 18 semanas o más que establece la Recomendación 191 de la OIT y que instituyen los países de Cuba, Chile y Venezuela y de 52 semanas en Reino Unido según reporte de (OIT, 2014). La baja protección de la seguridad social por maternidad viola el derecho humano laboral de la protección especial a las mujeres trabajadoras, a pesar de que México no es parte de los Convenios internacionales en materia de dicha protección, así es acreedor de obligaciones por el Convenio núm. 111 y la CEDAW, y mantener normas laborales que mantienen en desventaja a la mujer. Tampoco hace distinción en cuanto a los embarazos múltiples, o por cesárea que requieren obligatoriamente mayor tiempo de reposo.

De igual manera todas coinciden en aumentar los días otorgados de licencia por paternidad que actualmente es por duración de 5 días después del parto como acciones afirmativas de igualdad de género en el hogar y en el trabajo, cambiando la percepción de los estereotipos de género predominantes. La Resolución Relativa a La Igualdad De Género Como Eje Del Trabajo Decente, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo (OIT, 2014) sugiere las medidas de conciliación de la vida laboral y familiar

como interés de hombres y mujeres. Insta a los gobiernos partes a formular políticas adecuadas que permitan equilibrar las responsabilidades laborales y familiares, incluir la licencia de paternidad y/o parental, y prevenir incentivos para que los hombres las ejerzan.

Por lo cual establecer los cuidados paternos y la prórroga de la licencia de paternidad, generaría un beneficio incalculable, donde la sensibilización por la vivencia del género masculino, traería enormes beneficios contra la desigualdad de género, las relaciones interpersonales serían reforzadas, la creatura se desarrollaría con mayor seguridad y el estado sería beneficiado al decrecer la descomposición social, es decir con un alimento de solidaridad, de género y de derechos humanos desde el interior de la familia.

Por lo que respecta de algunas personas que ocupan cargos directivos con capacitación para la sensibilización en cuanto al género, opinó que sí existe igualdad de oportunidades para las mujeres que son madres trabajadoras en la S.E.G.E., tanto de hecho como de derecho, incluso hay beneplácito para esas mujeres por parte de la Institución.

Sin embargo teniendo en cuenta que es una Institución socialmente responsable de proteger y promover la igualdad de oportunidades, entre hombres y mujeres, sin impactar gran cosa o permear en todas las áreas, debido a que en comparación con la zona VI de Escuelas Secundarias Técnicas no se han generado mecanismos de conciliación familiar y laboral para las trabajadoras en las áreas rurales, ya sea por motivos de infraestructura, de traslado, económicos, culturales entre otros.

Para ello se debe concluir la creación de la Unidad de Género en la SEGE, propuesta en diciembre de 2013, hacia poder monitorear y dar seguimiento a las acciones, y evaluar el impacto que se genera en materia de igualdad de oportunidades desde una perspectiva de género y de derechos humanos, como modelo a seguir hacia las diferentes Instituciones Estatales y Públicas.

Se debe restablecer el entre el Sindicato Nacional de Trabajadores del Estado SNTE de la sección 26, para que se incluya en el pliego de posiciones, las necesidades de las madres trabajadoras del PAAE, para alcanzar la igualdad sustantiva y gozar de los mismo derechos de los demás trabajadores docentes, es decir que homologuen

derechos y apoyos para el personal administrativo y de intendencia por ejemplo el apoyo de anteojos.

Por otro lado hacen falta rampas en la SEGE, mayor cantidad de estacionamiento apto para discapacitados y mujeres embarazadas en ambas y/o elevadores para personas con discapacidad, y para mujeres embarazadas en oficina central.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Una vez terminada la investigación es importante exponer las respuestas que se obtuvieron con base en el presente estudio:

- Se encontraron los orígenes de desigualdad laboral femenina dentro de la naturalizada desvalorización femenina en la designación de tareas estereotipadas a las mujeres y que la teoría de género surge como herramienta analítica idónea para reconocerlas y poder generar la desnaturalización de la opresión basada en los hechos biológicos (diferencia genital) que proyectan desigualdad social (Salgado, 2006) tales como: con los resultados obtenidos del personal de la SEGE, en donde la existencia de discriminación por motivo de género es evidente toda vez que al aplicar las encuestas solo a mujeres sí se encontraron trabajadoras con desigualdad de oportunidades laborales.

Lo anterior confirma el logro del objetivo específico para identificar los orígenes de la desigualdad laboral, que son culturales y enraizados en imaginarios contruidos por ser mujer y hombre en el constructo social.

Lo cierto es que existe una gran cantidad de Tratados y Convenios Internacionales que promueven los derechos humanos laborales y de igualdad de oportunidades en el trabajo entre mujeres y hombres mencionados en las páginas 26 a 31, con una enorme brecha practica que perturba su materialización, es decir el derecho y el hecho es muy diferente y en materia internacional queda claro que los derechos humanos a pesar de ser universales deben querer ser adoptados por los Estados miembros de la ONU, para poder ser exigidos. Por otro lado todos los derechos humanos establecidos en el derecho exterior son para mujeres, es decir hay que aplicarse con perspectiva de género para permitir el uso, goce y ejercicio de dichos derechos humanos en igualdad sustantiva.

Con lo cual se alcanza el objetivo de identificar los derechos humanos laborales para las madres trabajadoras en el marco internacional. Y con el objetivo de identificar el marco jurídico de la SEGE son señalados a partir de las páginas 35 a la 37, con lo cual se aprecian que cuentan con la normativa aplicable al respecto pero que no cuenta con perspectiva de género ya que los cuidados maternos solamente se establecen para

las mujeres, lo cual supone una clara discriminación y desigualdad de oportunidades laborales entre los sexos. Y en cuanto a la licencia de paternidad no siempre es tomada por los hombres, incluso su desconocimiento impide que sea exigible.

Además la normativa para llevar a cabo las capacitaciones no se llevan a cabo de manera flexible para que las madres puedan tener acceso a capacitarse, como lo mencionó la Coordinadora Estatal de Carrera Administrativa de la SEGE la Lic. Aurora Palos García, en el anexo 3 página 122 de esta tesis.

Asimismo lo demuestra con base en el trabajo de campo su normativa queda superada por las realidades que viven las madres del PAAE de OC y ZVI de la SEGE, como se aborda en el análisis comparativo de resultados entre oficina central de la SEGE y Zona VI de E.S.T. del capítulo cuatro de la presente tesis.

- De ello se infiere que la hipótesis es aceptada debido a que se presentaron rasgos distintivos de situaciones de desigualdad de oportunidades laborales hacia las madres del PAAE que labora para la SEGE.
- El despido no oficial de una mujer embarazada, empleada de honorarios, que tenía su tercer hijo y refiere una violación a sus derechos humanos de trabajo, de igualdad, de su futuro bebé no discriminación por motivo de sexo, género, salud que impide un nivel de vida adecuado para ella y su hijo/a.
- El insuficiente periodo establecido para la licencia de maternidad incluso merma el amamantamiento, debido a que los horarios no son acordes al trayecto del centro de trabajo a la casa, incluso no existe en la totalidad de los baños, la higiene ni el lugar para la extracción de la leche materna que impide que el derecho al niño, niña y de la madre de la lactancia materna que puede dañar su salud y trastornar su periodo de lactancia, situación que en el ordenamiento legal aplicable es marginal y no cuenta con perspectiva de género.

De lo anterior se desprenden las siguientes propuestas:

- Se propone compatibilizar los periodos de receso educativo con los laborales, en su defecto promover la creación de talleres o cursos tanto lúdicos como de educación cívica, para que desde pequeños se les inculque la vida en democracia, la tolerancia, con respeto por los derechos humanos, con perspectiva de género y cultura para la paz.

- En consecuencia se propone visibilizar por medio de imágenes, talleres, boletines informativos y campañas de sensibilización la influencia de los roles y estereotipos de género que no han logrado el impacto deseado y que los mantienen vigentes en detrimento para las madres trabajadoras, que impiden el goce de su derecho humano laboral de igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Deconstruir las paternidades en los ordenamientos legales de la Institución.
- Extender los horarios de guarderías e instituciones para que coadyuven a las oportunidades en igualdad laboral para las madres trabajadoras y lograr una promoción laboral y salarial.
- Conceder a las mujeres embarazadas 9 semanas de teletrabajo antes de la fecha probable del parto.
- Otorgarles las 18 semanas de licencia por maternidad con base a la Recomendación número 191 de la OIT.
- En cuanto a la lactancia materna, reducirle 2 horas su jornada laboral y/o combinar con el teletrabajo, sobre todo al personal que labora en zona rural y vive en zona urbana incluso bajo las necesidades individuales de cada trabajadora.
- Solicitar a la STPS, la aplicación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012, para certificar y evaluar la igualdad laboral entre todo el personal.
- Es necesario y obligatorio proteger los derechos humanos laborales de las madres trabajadoras, que por ser derechos interdependientes trascienden a niños, niñas, adolescente y la familia. Es una obligación humana y necesidad biológica valorar el trabajo femenino que permea los derechos humanos de sus hijos, que al violentarlos tiene consecuencias nocivas para la mujer, el hijo, la familia, la economía y el Estado.

De manera personal se desprenden las siguientes observaciones a lo largo de esta investigación:

No hay estudios focalizados ni base de datos segregados por género (embarazadas, divorciadas, viudas, adultas mayores, con discapacidad, indígenas, jefas de familia, condición económica, si tiene vivienda propia, etc.), en la SEGE que permitan conocer las diferentes condiciones de las mujeres. Para poder investigar de fondo las fortalezas y debilidades laborales que imponen las desventajas de las mujeres en el trabajo.

En el subtema “Partiendo de los estudios previos de desigualdad laboral en la S.E.G.E.” del capítulo tercero; existen diagnósticos previos incluso para solicitar la creación de una Unidad de Género en la dependencia, pero comentados diagnósticos no han tenido cambios transformadores y tampoco se ha creado dicha unidad.

Incluso antes de aplicar el instrumento rara vez se pudo transmitir una pequeña parte de la instigación antes de contestar la encuesta, pero cuando sí se hacía contestaban de tal forma que las colocaba en terreno de mayor discriminación laboral. Además llevar a cabo una investigación una sola persona, se requiere de más equipo humano y económico.

Se percibe la infructífera importancia de igualdad de oportunidades laborales desde una perspectiva de género, por los muros ideológicos que erigen tanto hombres como mujeres, en donde ya no es suficiente vivir frente a la cotidianeidad de la injusticia social que prefiere al colectivo femenino y que al mismo tiempo inhiben la protección de la especie humana, que actualmente es sobrellevada por la maternidad y mientras se excluye de toda responsabilidad a la paternidad.

El nulo refuerzo de apoyar las responsabilidades colectivas para garantizar el pleno desarrollo profesional en el trabajo inciden en la vida de todo ser humano, en la familia, economía y en el Estado. Más seguimos soportando gobiernos con reformas electoreras en lugar de trascendentales para el beneficio de la humanidad.

Para concluir lo que no esperé al realizar el trabajo de campo es la negativa e indiferencia de algunas mujeres para contestar la encuesta incluso algunas creían que era una encuesta prohibida y otras me hicieron llegar felicitaciones por esta. Pero lo que más me golpeo fue darme cuenta de primera mano de algunas lamentables condiciones en que se encuentran algunas encuestadas.

ANEXO 1
ENCUESTA NMX-R-025-SCFI-2012



NMX-R-025-SCFI-2012
47/66

Instrumento de percepciones sobre la situación sociolaboral

Por favor no escriba su nombre

Fecha de aplicación _____

Antigüedad en la organización en años _____
Sexo: (Mujer _____) (Hombre _____)

I. VIOLENCIA LABORAL

Acoso y Hostigamiento sexual

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresamente:

1. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo.	sí	no
2. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo.	sí	no
3. Miradas obscenas o guiños con intenciones sexuales.	sí	no
4. Petición de pláticas indeseadas relacionadas con asuntos personales y sexuales.	sí	no
5. Propositiones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual.	sí	no

En el centro laboral actual, ha recibido...

6. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.	sí	no
7. Amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.	sí	no
8. Contacto físico sexual no deseado.	sí	no

En caso de haber sido víctima de alguna de las conductas anteriores,

9. ¿Acudió al mecanismo indicado dentro de su centro laboral para atender este tipo de asuntos?			
10. ¿De quién provino?			
Jefe(a) inmediato(a) () Otros(as) jefes(as) () Compañeras(os) ()			
Otras personas relacionadas con el trabajo () Otro:			
11. En caso de haber contestado sí en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente su caso?	sí	no	no aplica

Acoso laboral



SECRETARÍA DE ECONOMÍA

En el centro laboral actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe(a) o algún(a) superior ha emprendido acciones como las siguientes:

12. Aislarme de mis compañeros(as), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar repentinos y poco razonables.	sí	no
13. Dejarme sin instrucciones de trabajo.	sí	no
14. Menospreciar ofensivamente mi esfuerzo laboral o mis propuestas de trabajo.	sí	no
15. Girarme instrucciones de manera altanera y poco educada.	sí	no
16. Asignarme tareas que están muy por debajo de mis capacidades y nivel.	sí	no
17. Imponer tareas sin los medios necesarios para cumplirlas.	sí	no
18. Valorar negativamente y a mis espaldas mi esfuerzo, capacidades o actitudes.	sí	no

En el centro laboral actual...

19. Cuentan con algún medio (reglamento, código, estatuto, etc.) para sancionar el hostigamiento sexual y/o el acoso laboral.	sí	no	no sabe
20. Se ha implementado algún programa para prevenir el hostigamiento sexual y/o el acoso laboral.	sí	no	no sabe

En caso de contestar sí,

21. Conoce alguna acción para promover dicho programa.	sí	no	no sabe		
22. Marque las acciones que conoce para promover dicho programa.					
Cursos ()	Propaganda ()	Programa ()	Pláticas ()	Talleres ()	Otro:

En caso de que exista dicho programa,

23. ¿Considera que es efectivo?	sí	no	no sabe
---------------------------------	----	----	---------

24. En el caso de ser hostigado(a) sexualmente o acosado(a) moralmente en el centro laboral actual, considera que recibiría apoyo de:

Nadie ()	Familia ()	Pareja ()	Jefe(a) inmediato(a) ()	Sindicato ()	Compañeros(as) ()	Otros(as) ()
--------------	----------------	---------------	-----------------------------	------------------	-----------------------	------------------

En el centro laboral actual...

25. ¿Sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciar el hostigamiento sexual y/o acoso laboral?	sí	no
---	----	----

26. La probabilidad de que usted sea víctima de un acto de acoso laboral es de un...
--



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
49/66

0-10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %
27. La probabilidad de que un acto de hostigamiento sexual quede impune es de un...									
0-10 %	20 %	30 %	40 %	50 %	60 %	70 %	80 %	90 %	100 %

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

28. Ordene las cinco opciones que completan la frase *Mi empleo actual es...* según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Opciones	Número
Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias y las de mi familia.	
Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas.	
Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	
Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores por lo general o casi siempre...

29. Toman en cuenta mi opinión.	sí	no	no sabe
30. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.	sí	no	no sabe
31. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.	sí	no	no sabe

En el centro laboral actual,

32. La comunicación con mi jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos es por lo general...									
Muy cordial		Cordia		Regular		Hostil		Muy hostil	
33. Por lo general soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.								sí	no

Igualdad

En el centro laboral actual, en una escala de 0 a 10,

34. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a



SECRETARÍA DE ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
50/66

salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras, capacitación... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. La calificación que yo le pondría en materia de un reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores (as)... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

36. En caso real o posible de que su compañero(a) de trabajo cometiera un error involuntario grave que les impidiera cumplir con una tarea muy importante, ¿cuál de las siguientes acciones llevaría a cabo?		
a. Darle un buen consejo, no sin antes aclarar a todo mundo quién cometió el error.	sí	no
b. Apoyarle en todo lo posible, siempre y cuando no se me responsabilizara de ese error.	sí	no
c. Guardar el secreto, procurando no compartir más tareas con ese(a) compañero(a).	sí	no
d. Ayudarle en todo lo posible, exigiéndole que se hiciese responsable de su error.	sí	no
e. Darle un buen consejo, compartiendo la responsabilidad por dicho error.	sí	no

37. ¿Las funciones y tareas están definidas con claridad?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

38. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

III. PREVISIÓN SOCIAL

El centro laboral actual,

39. Me brinda las prestaciones de ley y se preocupa por mi desarrollo integral y el de mis compañeros (as) ...									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

40. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares...									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

41. Me hace pensar que en el futuro cercano puede prescindir de mis servicios ...							
---	--	--	--	--	--	--	--



SECRETARÍA DE ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
51/66

Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre		
42. ¿Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?								sí	no	no sabe

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

43. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y confortable?									
Ninguno		Pocos		La mitad		Casi todos		Todos	

44. ¿Los baños están limpios?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	

45. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo?								sí	no
--	--	--	--	--	--	--	--	----	----

46. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?								sí	no
---	--	--	--	--	--	--	--	----	----

47. El clima de mi área de trabajo es:									
Confortable						No confortable			

V. LIBERTAD SINDICAL

Indicar si usted es personal de confianza.

¿Es personal de confianza?	de	sí	no
----------------------------	----	----	----

48. ¿Pertenece a algún sindicato?								Sí	no
-----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--	----	----

En caso de contestar sí...

49. ¿Qué motivó su afiliación al sindicato?		Elección propia		Impuesto por la organización		Impuesto por el mismo sindicato	
---	--	-----------------	--	------------------------------	--	---------------------------------	--

50. El sindicato al que pertenezco representa mis intereses de manera efectiva									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	



51. En caso de existir la posibilidad, me afiliaría a otro sindicato	sí	no	no sé
52. ¿Existe entre la organización y el sindicato un contrato colectivo de trabajo?	sí	no	no sé



**APÉNDICE NORMATIVO B
MÉTODO DE CALIFICACIÓN PARA EL APARTADO DE VIOLENCIA
LABORAL DEL INSTRUMENTO DE PERCEPCIONES SOBRE LA SITUACIÓN
SOCIOLABORAL**

I. VIOLENCIA LABORAL

Hostigamiento sexual

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
1.	-1	3
2.	-1	3
3.	-1	3
4.	-1	3
5.	-1	3
Total máximo	-6	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
6.	-1	3
7.	-1	3
8.	-1	3
Total máximo	-3	9

Reactivo	Valor según respuesta	
	9.	Jefe(a) inmediato(a)
Otros(as) jefes(as)		-2
Compañeras(os)		-1
Otros(as)		-1
No aplica		9
Total máximo	-7	9

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No aplica
10.	3	0	3
11.	3	0	3

Total máximo	3	0	3
--------------	---	---	---

Acoso laboral (*mobbing*)

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
12.	-1	2
13.	-1	2
14.	-1	2
15.	-1	2
16.	-1	2
17.	-1	2
18.	-1	2
Total máximo	-7	14

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
19.	3	0	-1
20.	3	0	-1
Total máximo	6	0	-2

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
21.	3	-1	0
Total máximo	3	-1	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	22.	1 o 2 opciones
	3 o más opciones	6
	No contestó	-1
Total máximo	-1	6

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
23.	4	0	0
Total máximo	4	0	0

Reactivo	Valor según respuesta	
24.	Nadie	-2



SECRETARÍA DE ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
55/66

	Familia	0
	Pareja	0
	Jefe(a) inmediato(a)	3
	Sindicato	2
	Compañeras(os)	1
	Otros	1
Total máximo	-2	7

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
25.	4	0
Total máximo	4	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	26.	0-20
30-40		7
50-60		2
70-80		-1
90-100		-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	27.	0-20
30-40		7
50-60		2
70-80		-1
90-100		-2
Total máximo	-2	10

Fórmula.

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,30	=	Puntaje del Eje de Violencia Laboral
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	--------------------------------------

II. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Participación

28.	Lugar 1	Lugar 2	Lugar 3	Lugar 4	Lugar 5
Opciones					

a)	4 puntos	5 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
b)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos
c)	2 puntos	3 puntos	5 puntos	4 puntos	1 puntos
d)	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 puntos
e)	1 puntos	2 puntos	3 puntos	4 puntos	5 puntos
Total máximo	25				

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
29.	5	-2	0
30.	5	-2	0
31.	-2	5	0
Total máximo	15	-6	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	32.	Muy cordial
Cordial		8
Regular		5
Hostil		-1
Muy hostil		-2
Total máximo	-2	10

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
33.	6	-2
Total máximo	6	-2

Igualdad

Reactivo	Valor según respuesta	
	34.	0
1		-3
2		-3
3		-2
4		-2
5		-1
6		1
7		2
8		4



SECRETARÍA DE
ECONOMÍA

NMX-R-025-SCFI-2012
57/66

	9	6
	10	8
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
35.	0	-3
	1	-3
	2	-3
	3	-2
	4	-2
	5	-1
	6	1
	7	2
	8	4
	9	6
	10	8
Total máximo	-3	8

Reactivo	Valor según respuesta	
	Si	No
36.		
a.	-1	1
b.	-2	3
c.	-1	3
d.	-1	2
e.	3	-1
Total máximo	-6	12

Reactivo	Valor según respuesta	
37.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5
	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Reactivo	Valor según respuesta	
38.	Nunca	-2
	Casi nunca	0
	Ocasionalmente	2
	Casi siempre	5

	Siempre	8
Total máximo	-2	8

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,30	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------

III. PREVISIÓN SOCIAL

Reactivo	Valor según respuesta	
39.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta	
40.	Nunca	-10
	Casi nunca	10
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	20
	Siempre	25
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta	
41.	Nunca	25
	Casi nunca	20
	Ocasionalmente	15
	Casi siempre	10
	Siempre	-10
Total máximo	-10	25

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
42.	-8	25	8
Total máximo	-8	25	

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,20	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------

IV. ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA

Reactivo	Valor según respuesta	
43.	Ninguno	-10
	Pocos	5
	La mitad	10
	Casi todos	20
	Todos	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
44.	Nunca	-10
	Casi nunca	5
	Ocasionalmente	10
	Casi siempre	20
	Siempre	30
Total máximo	-10	30

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
45.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
46.	15	-5
Total máximo	15	-5

Reactivo	Valor según respuesta	
47.	Confortable	10
	No confortable	0
Total máximo	10	0

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------

V. LIBERTAD SINDICAL

Reactivo	Valor según respuesta	
	Sí	No
48.	10	0
Total máximo	10	0

Reactivo	Valor según respuesta	
	49.	Elección propia
Impuesto por la organización		0
Impuesto por el mismo sindicato		0
Total máximo	0	15

Reactivo	Valor según respuesta	
	50.	Nunca
Casi nunca		10
Siempre		35
Ocasionalmente		15
Casi siempre		25
Total máximo	-10	35

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
51.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Reactivo	Valor según respuesta		
	Sí	No	No sabe
52.	-8	20	12
Total máximo	-8	20	

Fórmula

Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje
------------------------------	---	------------------------------	---	------	---	---------



En caso de que la persona que conteste el presente instrumento haya indicado que es personal de confianza, las ponderaciones por cada apartado serán las siguientes:

I	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,30	=	Puntaje
II	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,35	=	Puntaje
III	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,25	=	Puntaje
IV	Σ de puntos positivos	+	Σ de puntos negativos	X	0,10	=	Puntaje

ANEXO 2 ENCUESTAS PILOTO

Este instrumento está diseñado para medir percepciones individuales. No. de Folio: _____

La siguiente encuesta es con el objetivo de analizar la existencia de rasgos distintivos de situaciones de discriminación laboral en las mujeres madres de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado, como una cuestión transversal en el marco del concepto de Trabajo Decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

Antigüedad en la organización en años 8 años

Edad: 31 años Escolaridad: maestría Estado Civil: casada
trunca

Hija/o(s) Sexo y edad (es): niño 8 años, niña 7 años

I. VIOLENCIA LABORAL

Acoso y Hostigamiento sexual

Instrucciones: Agradecemos señalar con una tacha la opción correspondiente.

En el centro laboral actual, ha recibido **en contra de su voluntad expresamente**

1. Bromas ofensivas relacionadas con el sexo y paternidad del bebé	sí	<input checked="" type="checkbox"/> no
2. Bromas ofensivas relacionadas con tu embarazo y/o el número de hija/o (s) que tienes.	<input checked="" type="checkbox"/> sí	no
3. Comentarios sugestivos insistentes relacionados con el sexo motivo de su embarazo.	sí	<input checked="" type="checkbox"/> no

En el centro laboral actual, ha recibido...

4. Proposiciones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual durante su embarazo o por ser madre.	sí	<input checked="" type="checkbox"/> no
5. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.	sí	<input checked="" type="checkbox"/> no
6. Contacto físico sexual no deseado.	sí	<input checked="" type="checkbox"/> no
7. Cambios poco razonables de lugar de trabajo por su estado de embarazo o maternidad social (durante la formación de los hijos).	<input checked="" type="checkbox"/> sí	no

Acoso laboral

En el centro laboral actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe (a) o algún superior ha emprendido acciones como las siguientes:

8. Tratos degradantes por estar embarazada	<input checked="" type="checkbox"/> sí	no
--	--	----

23. Si la anterior pregunta contestaste No, por favor puedes explicar tu caso y razón		
24. Puede afectar a la participación de las mujeres la maternidad y/o las responsabilidades familiares en el trabajo	<input checked="" type="checkbox"/>	no
25. Si la anterior contestaste que sí, me podrías explicar tu razón a continuación: Porque las exigencias del trabajo son demasiadas que afectan el tiempo para tu familia - hijos y que los descuidas o desatiendes.		
26. La maternidad o las responsabilidades familiares influyen en la promoción en el empleo	<input checked="" type="checkbox"/>	no
27. Si la anterior contestaste que sí, me podrías explicar tu razón a continuación: Las exigencias para la superación profesional son muchas y al dar a luz no te permiten ausentarte más de 15 días. (en la maestría)		
28. Puede afectar la maternidad o responsabilidades familiares el aumento salarial.	sí	<input checked="" type="checkbox"/>
29. Si la anterior contestaste que sí, me podrías explicar tu razón a continuación:		

Participación

Ordenar las cinco opciones que completan la frase: Mi empleo actual es... según se ajusten a su punto de vista, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana de lo que usted piense.

Opciones	Número
30. Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias.	1
31. Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades de mi familia.	2
32. Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	5
33. Una actividad que me permite realizarme como profesional y como persona.	3
34. Un medio para resolver mis necesidades y gustos, sin depender de otras personas.	4
35. Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	6

Instrucciones: Agradecemos señalar con una tacha la opción en el recuadro correspondiente.

En el centro laboral actual mi jefe(a) o mis superiores durante mi embarazo por lo general o casi siempre...

36. Toman en cuenta mi opinión.	Sí	No	No sabe
37. Valoran mi trabajo al menos tanto como yo lo valoro.	Sí	No	No sabe
38. Valoran mi trabajo por debajo de lo que yo lo valoro.	Sí	No	No sabe

En el centro laboral actual, mi jefe(a) o mis superiores durante mi embarazo por lo general o casi siempre...

Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
57. Los cuidados maternos en cuestión de tiempo, son suficientes para brindarle protección y asistencia a mi/s hijo/a (s) cuando se enferma.				
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre
58. Si tienes un comentario al respecto de la pregunta anterior por favor compártelo conmigo:				
59. ¿Cambiaría en este momento este trabajo si te ofrecieran en alguna otra institución un puesto y un sueldo similar al que actualmente tienes?				
			<input checked="" type="checkbox"/> No	No sabe

IV.- ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA (La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas, psicológicas y las capacidades del trabajador).

Instrucciones: Agradecemos señalar con una tacha la opción en el recuadro correspondiente y explicar brevemente cuando se te solicita aclarar alguna respuesta específica.

60. ¿Se tomaron medidas para facilitar tu desempeño laboral durante tu embarazo es decir te beneficiaron ergonómicamente para poder desempeñarte satisfactoriamente en el trabajo durante el avance de tu embarazo?					si	<input checked="" type="checkbox"/>
61. ¿Te movieron de lugar para que no subas escaleras durante tu embarazo?					si	<input checked="" type="checkbox"/>
62. ¿El mobiliario y equipo en mi área de trabajo es útil y confortable incluso para una mujer embarazada?						
Ninguno	Pocos	La mitad	Casi todos	Todos		
63. ¿Los baños están limpios?						
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre	Siempre		
64. ¿Existen suficientes baños para las personas de mi sexo (incluso para seguir trabajando embarazada)?					<input checked="" type="checkbox"/>	no
65. ¿La iluminación en mi área de trabajo es suficiente para cumplir con mis responsabilidades laborales?					<input checked="" type="checkbox"/>	no
66. El clima de mi área de trabajo es:					Confortable	No confortable

Comentario fuera de cuestionario.- Que le gustaría agregar:

ANEXO 3
ENTREVISTA A EXPERTOS SOBRE EL TEMA

Fecha: 16 de junio de 2015

Lic. Aurora Palos García
Coordinadora Estatal de Carrera Administrativa
De la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado

Actualmente curso el cuarto semestre de la Maestría de Maestría en Derechos Humanos en la Unidad de Posgrados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, S.L.P., Facultad de Derecho, y para mi tesis pretendo documentar y desarrollar una propuesta de mejora a su Programa de Equidad de Género, que brinde Igualdad de Oportunidades Laborales en la S.E.G.E., de San Luis Potosí; (El caso de la igualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (P.A.A.E.) desde una perspectiva de género y de Derechos Humanos).

-En este caso tiene que ver con la búsqueda de desigualdades laborales que enfrentan las mujeres madres trabajadoras, con la finalidad de dar soluciones estructurales. Para mejorar el clima laboral y adecuar lo necesario en sus condiciones laborales con el fin de igualar las oportunidades de este sector en desventaja.

-Por lo complejo de la solución a esta problemática, acudo en su ayuda, para ahondar más al respecto y obtener su perspectiva.

-¿Existe alguna duda sobre cuáles son las intenciones de esta entrevista?

- No

-¿Experiencia en el sector público?

- 25 años

Personalmente:

1. ¿Qué me puede decir por igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del P.A.A.E. de la S.E.G.E.?

- Que a pesar de que si hay igualdad de oportunidades laborales, no significa igualdad en salarios.

2. ¿Cuál es su postura en el tema, que piensa que se puede implementar o que se debería modificar?
 - Actualmente existe un Comité de Equidad y Género lo cual muestra el apoyo y avance para la S.E.G.E., incluso se cuenta con apoyo por parte de la C.E.D.H., en donde si hay una mejoría.
3. ¿Cuál es su postura al implementar, y/ o armonizar estrategias de igualdad de oportunidades para madres trabajadoras del P.A.A.E., de la S.E.G.E.?
 - La S.E.G.E., cumple ampliamente y suficiente en materia de Derechos Humanos Laborales para las madres trabajadoras, yo tengo 3 hijos y jamás he tenido ningún problema con el trabajo.

En su trabajo:

4. ¿Cree usted que las madres trabajadoras se encuentran con obstáculos para desempeñarse laboralmente en su trabajo?
 - NO, incluso no hay obstáculos para capacitarse.
5. ¿Qué mecanismos existen dentro de la Institución (S.E.G.E.) para sancionar la violencia sexual o laboral y la discriminación laboral?
 - Si existen mecanismos, pero sé de un caso en el cual el acoso sexual fue real pero no se castigó al culpable.
6. ¿Cuáles son los instrumentos en materia de Igualdad de Oportunidades en la S.E.G.E., por ejemplo considera que los horarios de las capacitaciones son adecuados para ellas?
 - No es necesario cambiar los horarios al horario de trabajo, estos se dan fuera del horario de trabajo, debido a que son un incentivo nada más. Incluso en los lineamientos de Carrera Administrativa, establece que deben llevarse a cabo fuera del horario de trabajo.
7. Algún caso que nos pueda compartir, el anterior que mencionó verdad.
 - Se presentan malas conductas por parte de las compañeras y compañeros que no deberían de pasar, pero el contacto diario se vuelve un segundo hogar el cual, deben de respetar hombres y mujeres.
8. ¿Qué se ha propuesto para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres?

- Si claro a través de los cursos ya que el conocimiento abre la mente y la conciencia.
- 9. ¿Cómo ha evaluado los programas de Cultura Institucional desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos?
 - Muy interesantes, me gustan mucho, la compañera Guillermina Ávila hace un excelente trabajo es un personal valioso para la Institución en materia.

En general:

- 10. ¿Qué medidas implementa para asegurar su eficacia en cuanto a la igualdad de oportunidades para las madres y padres trabajadoras/es?
 - Por medio de cursos.
- 11. ¿Le gustaría agregar algo más al respecto? Por ejemplo ¿que opina respecto a que los cuidados maternos sean permisos para hombres y mujeres por igual?
 - Perfecto, porque son los hombres y mujeres los responsables de sus hijos.
- 12. ¿Esta Ud. a favor del teletrabajo o de jornadas reducidas para aquellas mujeres embarazadas a partir del séptimo mes de éste?
 - Totalmente de acuerdo ya que si se puede trabajar en casa también y a mí lo que me importan son los resultados, incluso sería un beneficio de protección a la maternidad. Nosotros nos encargamos de hacer manuales y planeaciones de los proyectos para los instructores, entre muchas cosas.

ENTREVISTA A EXPERTOS SOBRE EL TEMA

Fecha: 15 de junio de 2015

Lic. Héctor A. Jaime Heredia

Coordinador General de Recursos Humanos

De la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado

Actualmente curso el cuarto semestre de la Maestría de Maestría en Derechos Humanos en la Unidad de Posgrados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, S.L.P., Facultad de Derecho, y para mi tesis pretendo documentar y desarrollar una propuesta de mejora a su Programa de Equidad de Género, que brinde Igualdad de Oportunidades Laborales en la S.E.G.E., de San Luis Potosí; (El caso de la igualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (P.A.A.E.) desde una perspectiva de género y de Derechos Humanos).

-En este caso tiene que ver con la búsqueda de desigualdades laborales que enfrentan las mujeres madres trabajadoras, con la finalidad de dar soluciones estructurales. Para mejorar el clima laboral y adecuar lo necesario en sus condiciones laborales con el fin de igualar las oportunidades de este sector en desventaja.

-Por lo complejo de la solución a esta problemática, acudo en su ayuda, para ahondar más al respecto y obtener su perspectiva.

-¿Existe alguna duda sobre cuáles son las intenciones de esta entrevista?

-¿Experiencia en el sector público?

- 15 años

Personalmente:

1. ¿Qué me puede decir por igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del P.A.A.E. de la S.E.G.E.?

- Aquí todos tienen los mismos derechos incluso hay más mujeres que hombres.

2. ¿Cuál es su postura en el tema, que piensa que se puede implementar o que se debería modificar?

- A Favor, yo tengo a mi madre aunque ella no trabaja, esposa e hija que si trabajan.

3. ¿Cuál es su postura al implementar, y/ o armonizar estrategias de igualdad de oportunidades para madres trabajadoras del P.A.A.E., de la S.E.G.E.?

- Ha habido pláticas y cursos al respecto.

En su trabajo:

4. ¿Cree usted que las madres trabajadoras se encuentran con obstáculos para desempeñarse laboralmente en su trabajo?

- Realmente en mi área de trabajo no, debido a que soy sensible ante cualquier situación que se le presente a mi personal.

5. ¿Qué mecanismos existen dentro de la Institución (S.E.G.E.) para sancionar la violencia sexual o laboral y la discriminación laboral?

- Hay pláticas, la Comisión de Equidad y Género, el personal de Jurídico, Cursos de Equidad y Género.

6. Algún caso que nos pueda compartir

- Cuando alguna persona de mi personal que se encuentra en estado de embarazo o cualquier cuestión familiar o de salud, se les brinda las facilidades para proteger su bienestar. Lo cual se ve reflejado en su desempeño laboral en beneficio de la Institución.

7. ¿Qué se ha propuesto para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres?

- Actuar en base a las necesidades de los géneros y en protección a sus Derechos Humanos.

8. ¿Cómo ha evaluado los programas de Cultura Institucional desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos?

- Yo espero que si den frutos buenos para todos (Institución y personal)

ENTREVISTA A EXPERTOS SOBRE EL TEMA

Lic. Silvia Elena Escobedo Palomino

Coordinadora General de la Unidad de Asuntos Jurídicos

De la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado

Actualmente curso el cuarto semestre de la Maestría de Maestría en Derechos Humanos en la Unidad de Posgrados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, S.L.P., Facultad de Derecho, y para mi tesis pretendo documentar y desarrollar una propuesta de mejora a su Programa de Equidad de Género, que brinde Igualdad de Oportunidades Laborales en la S.E.G.E., de San Luis Potosí; (El caso de la igualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (P.A.A.E.) desde una perspectiva de género y de Derechos Humanos).

-En este caso tiene que ver con la búsqueda de desigualdades laborales que enfrentan las mujeres madres trabajadoras, con la finalidad de dar soluciones estructurales. Para mejorar el clima laboral y adecuar lo necesario en sus condiciones laborales con el fin de igualar las oportunidades de este sector en desventaja.

-Por lo complejo de la solución a esta problemática, acudo en su ayuda, para ahondar más al respecto y obtener su perspectiva.

-¿Existe alguna duda sobre cuáles son las intenciones de esta entrevista?

-¿Experiencia en el sector público?

Personalmente:

1. ¿Qué me puede decir por igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del P.A.A.E. de la S.E.G.E.?
 - En 2007 se crea una red de acciones educativas en favor de la igualdad, se crea una Unidad de Equidad y Género, además se establece la igualdad en el salario.

2. ¿Cuál es su postura en el tema, que piensa que se puede implementar o que se debería modificar?

-Que es de lo más delicado y no se está ajeno. De hecho existe un Comité Institucional, que periódicamente está activo en el tema y se impulsa el día internacional de la mujer. La Mtra. Eva Arriaga ha tenido una labor trascendental, Coco Vásquez, Matilde Alfaro, en 2007 Convocatoria Nacional Experiencias de vida y otras experiencias escolares, estado y perspectiva de género.

3. ¿Cuál es su postura al implementar, y/ o armonizar estrategias de igualdad de oportunidades para madres trabajadoras del P.A.A.E., de la S.E.G.E.?

-Que se siga avanzando al respecto.

En su trabajo:

4. ¿Cree usted que las madres trabajadoras se encuentran con obstáculos para desempeñarse laboralmente en su trabajo?

-Institucionalmente si se les da las posibilidades de desempeñarse, cuidados maternos, hora de lactancia, guardería, CAPEP, en donde pueden llevar a sus hijos mientras trabajan y se les da de comer a las 13:30hrs., transporte por zonas, pero también puede haber debilidades.

5. ¿Qué mecanismos existen dentro de la Institución (S.E.G.E.) para sancionar la violencia sexual o laboral y la discriminación laboral?

Si hay un Reglamento de las Condiciones Generales de Trabajo, para exigir. De hecho es la Unidad de Asuntos Jurídicos de la SEGE es la instancia facultada para ello.

6. ¿Cuáles son los instrumentos en materia de Igualdad de Oportunidades en la S.E.G.E., existe alguna cuota de género en los puestos directivos?

-No

7. Algún caso que nos pueda compartir-

- Hay mucha ayuda a mujeres que padecen adicciones y se canalizan al Instituto Temazcalli para su rehabilitación mínimo tres meses con costos desde \$14,000.00 a \$40,000.00 lamentablemente lo que no cuesta en la vida no se valora. Se dan facilidades para entrar a un refugio en caso de ser mujeres violentadas, asistencia psicológica con respaldo del 100%

8. ¿Qué se ha propuesto para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres?

- Nivelar el personal en hombres y mujeres, de hecho en un Diplomado nos informaron de una investigación en que mujeres y hombres trabajan mejor, a diferencia de poner a puras mujeres o puros hombres.

9. ¿Cómo ha evaluado los programas de Cultura Institucional desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos?

Van lentos por la resistencia institucional, que cuando se pide dinero para llevarse a cabo, le dan prioridad a otros sectores. Se deberían reformar las leyes generales.

En general:

10. ¿Qué medidas implementa para asegurar su eficacia en cuanto a la igualdad de oportunidades para las madres y padres trabajadoras/es?

- Los cinco días otorgados para los hombres no los piden y es un tema de negociación.

11. ¿Le gustaría agregar algo más al respecto?

-Todavía hay mucho por hacer y junto con los padres de familia que pueden educar a cortar estereotipos de género, es decir es una tarea social y que en todos los temas de género el niño aprende con el ejemplo.

El DIF Estatal con la Secretaría de Salud llevan una campaña de control de la natalidad de pastillas para la mujer, pero pregunto ¿y los hombres, cuántas mujeres pueden embarazar por día? Entonces las campañas deberían ir dirigidas para el varón.

Mtro. Jesús Manuel Martínez Cruz

Jefe del Departamento de Educación Secundarias Técnicas

De la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado

Actualmente curso el cuarto semestre de la Maestría de Maestría en Derechos Humanos en la Unidad de Posgrados de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, S.L.P., Facultad de Derecho, y para mi tesis pretendo documentar y desarrollar una propuesta de mejora a su Programa de Equidad de Género, que brinde Igualdad de Oportunidades Laborales en la S.E.G.E., de San Luis Potosí; (El caso de la igualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación (P.A.A.E.) desde una perspectiva de género y de Derechos Humanos).

-En este caso tiene que ver con la búsqueda de desigualdades laborales que enfrentan las mujeres madres trabajadoras, con la finalidad de dar soluciones estructurales. Para mejorar el clima laboral y adecuar lo necesario en sus condiciones laborales con el fin de igualar las oportunidades de este sector en desventaja.

-Por lo complejo de la solución a esta problemática, acudo en su ayuda, para ahondar más al respecto y obtener su perspectiva.

-¿Existe alguna duda sobre cuáles son las intenciones de esta entrevista?

-¿Experiencia en el sector público?

-Tengo especialidad en Estudios de Género

Personalmente:

1. ¿Qué me puede decir por igualdad de oportunidades laborales para las madres trabajadoras del P.A.A.E. de la S.E.G.E.?

- Si hay igualdad de oportunidades

2. ¿Cuál es su postura en el tema, que piensa que se puede implementar o que se debería modificar?

- Van más allá de hombres y mujeres

3. ¿Cuál es su postura al implementar, y/ o armonizar estrategias de igualdad de oportunidades para madres trabajadoras del P.A.A.E., de la S.E.G.E.?
 - Si lo permitiera el Reglamento Interno.

En su trabajo:

4. ¿Cree usted que las madres trabajadoras se encuentran con obstáculos para desempeñarse laboralmente en su trabajo?

-No

5. ¿Qué mecanismos existen dentro de la Institución (S.E.G.E.) para sancionar la violencia sexual o laboral y la discriminación laboral?

-Los que se encuentran dentro del Reglamento de las Condiciones Generales de la Secretaría de Educación y la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado y Municipios de San Luis Potosí.

6. ¿Cuáles son los instrumentos en materia de Igualdad de Oportunidades en la S.E.G.E.?

- Se responde con la pregunta anterior

7. Algún caso que nos pueda compartir

- En la oficina no importa si es hombre o es mujer y no por ser mujer le damos más.

8. ¿Qué se ha propuesto para erradicar la desigualdad entre hombres y mujeres?

- Tratarlos con igualdad

9. ¿Cómo ha evaluado los programas de Cultura Institucional desde una Perspectiva de Género y de Derechos Humanos?

- Hay un comité de igualdad y equidad de Género.

En general:

10. ¿Qué medidas implementa para asegurar su eficacia en cuanto a la igualdad de oportunidades para las madres y padres trabajadoras/es?

11. ¿Le gustaría agregar algo más al respecto?

- Tiene que haber más cultura y capacitación sobre igualdad entre hombres y mujeres.

ANEXO 4
INSTRUMENTO

Este instrumento está diseñado para medir percepciones individuales.

No. de Folio: 000001-000228

La siguiente encuesta es con el objetivo de analizar la existencia de rasgos distintivos de situaciones de discriminación laboral en mujeres madres del P.A.A.E. de la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado, como una cuestión transversal en el marco del concepto de Trabajo Decente establecido por la Organización Internacional del Trabajo.

Antigüedad en la organización en años: _____

Edad: _____ Escolaridad: _____ Estado Civil: _____

Hija/o(s) Sexo y edad (es): _____

I. VIOLENCIA LABORAL

Acoso y Hostigamiento sexual

Instrucciones: Señale con una “X” la opción correspondiente.

En el centro laboral actual, ha recibido en contra de su voluntad expresamente:

1. Referencias, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con la paternidad del bebé (que es hijo/a de alguna persona de la Institución) o en relación con el sexo.	sí	no
2. Referencias, comentarios o bromas ofensivas relacionadas con tu embarazo y/o el número de hijo/a (s) que tiene.	sí	no
3. Referencias, comentarios o bromas sugestivos insistentes relacionados con el sexo estando en su embarazo.	sí	no

En el centro laboral actual, ha recibido...

4. Propositiones sexuales directas o indirectas o de establecer una relación sexual durante su embarazo o por ser madre.	sí	no
5. Recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.	sí	no
6. Contacto físico sexual no deseado.	sí	no
7. Cambios poco razonables o falta de adaptación del lugar de trabajo por su estado de embarazo o maternidad social (durante la formación de los hijos).	sí	no

Acoso laboral

En el centro laboral actual, de manera tenue y reiterada, mi jefe (a) o algún superior ha emprendido acciones como las siguientes:

8. Tratos degradantes (privar o rebajar a alguien sus derechos, grado o dignidad ejemplo: que te estén recordando continuamente que eres un subordinado) por estar embarazada.	sí	no
9. Amenazas de despido por estar embarazada o por planear embarazo.	sí	no
10. Fue obstáculo su contratación por estar embarazada o tener hija/o (s).	sí	no
11. Aislarme de mis compañeras (os), sea mediante prohibiciones o cambios de lugar poco razonables para mi estado de embarazo o responsabilidades familiares.	sí	no
12. Dejarla sin instrucciones de trabajo por su embarazo o responsabilidades familiares.	sí	no
13. Menospreciar ofensivamente su esfuerzo laboral o sus propuestas de trabajo por estar próxima su licencia de maternidad o responsabilidades familiares.	sí	no
14. Girarle instrucciones de manera altanera y poco educada por su embarazo y/o maternidad.	sí	no
15. Asignarle tareas que están muy por debajo de sus capacidades y nivel profesional por motivo de embarazo, maternidad o responsabilidades familiares.	sí	no
16. Imponerle tareas sin ofrecer los medios necesarios para cumplirlas, por razón de maternidad o responsabilidades familiares.	sí	no
17. Desvalorizar a sus espaldas su esfuerzo, capacidades o actitudes por su embarazo o maternidad.	sí	no

En caso de haber sido víctima de las conductas anteriores.

18. ¿Acudió al mecanismo indicado dentro de su centro laboral para atender este tipo de asuntos?	sí	no
19. ¿De quién provino?		
Jefe(a) inmediato (a) () Otros (as) jefes (as) () Compañeros (as) () Otras personas relacionadas con el trabajo () Otro (_____)		

20. En caso de haber contestado si en alguna de las preguntas anteriores, ¿se resolvió satisfactoriamente tu caso?	sí	no
---	-----------	-----------

II. **IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN**

Instrucciones: Señale con una “X” la opción del recuadro correspondiente y explicar brevemente cuando se le solicita aclarar alguna respuesta específica.

21. El trabajo es un impedimento para embarazarse o que dejar de tener hijos	sí	no
22. En tu trabajo estatuyen actualmente medidas para conciliar la vida familiar y laboral (licencias en: cuidados maternos, permisos parentales, flexibilidad laboral en los horarios de entrada y salida según sus necesidades específicas, cursos de responsabilidades familiares para los hombres, etc.)	sí	no
23. Si su respuesta fue Sí, explique su razón o No, por favor explicar su caso y su razón		
24. ¿La maternidad y/o las responsabilidades familiares afectan a las mujeres en la participación, promoción de su empleo?	sí	no
25. ¿La maternidad o responsabilidades familiares afectan el aumento salarial? (por que no se pueden capacitar tan fácilmente se ven reducidas a laboral sin oportunidad de ascenso)	sí	no
26. Si su respuesta fue Sí, explique su razón:		

Calificar las cinco opciones que completan la frase: Mi empleo actual es... según se ajusten a su realidad cotidiana, colocando en los cuadros vacíos el 1 para la opción que mejor refleje su punto de vista, 2 para la siguiente y así sucesivamente hasta el 5, para la opción que esté más lejana a su realidad.

Opciones	Número
27. Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades propias.	
28. Un medio para obtener ingresos y resolver las necesidades de mi familia.	
29. Una actividad importante en mi vida, entre otras igualmente importantes.	
30. Una actividad que me permite realizarme profesional y personalmente.	
31. Un medio cómodo de obtener ingresos para gastarlos en lo que más me gusta.	

Instrucciones: Señalar con una “X” la opción que corresponda a su experiencia (situación laboral).

En el centro laboral actual su jefe(a) o sus superiores durante su embarazo por lo general o casi siempre...

32. Siento tomada en cuenta su opinión.	Sí	No	No sabe
33. Percibo que mi trabajo es valorado.	Sí	No	No sabe
34. Percibo que se desvaloriza mi trabajo.	Sí	No	No sabe

35. La comunicación con su jefe(a) inmediato(a) y los(as) directivos fue o es por lo general...								
Muy cordial		Cordial		Regular		Hostil		Muy hostil
36. Por lo general soy consciente de mis responsabilidades y de lo que mi jefe(a) inmediato(a) espera de mí.							sí	no

Instrucciones: Señalar con una “x” la opción en el recuadro correspondiente.

En el centro laboral actual, la valoración se hará sobre una escala numérica simple de 0 a 10 puntos (0-2 muy mala, 3-4 mala, 5-6 aceptable, 7-8 buena, 9-10 muy buena).

37. La calificación que yo le pondría en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de sexo, embarazo, preferencia sexual, raza, religión, etc. en cuanto a salarios, oportunidades de ascenso, premios, horas extras, capacitación... es

de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. La calificación que yo le pondría en materia de un reparto justo y equitativo de todo cuanto la organización puede ofrecer a sus trabajadores (as)... es de:										
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
39. ¿Las cargas de trabajo son justas y equitativas para todas y todos los que laboramos en la organización?										
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre		

III. PREVISIÓN SOCIAL

Instrucciones: Señalar con una “X” la opción del recuadro correspondiente y explique brevemente cuando se le solicita aclarar alguna respuesta específica.

El centro laboral actual...

40. La actividad laboral le ocasiono problemas de salud durante su embarazo (dolor abdominal, dolor de piernas, espalda, cabeza, etc.).	sí	no	
41. Una reincorporación laboral prematura le ocasionó o agravó problemas de salud después del parto (depresión posparto, dolor abdominal, dolor de cabeza, dolor de senos, imposibilidad para poder dormir, etc.).	sí	no	
42. Le gustaría que su atención médica, parto y licencia de maternidad, sean proporcionados por un Hospital diferente del ISSSTE? (Por ejemplo el Hospital de Especialidades Médicas de la Salud, para mejorar la calidad de atención y servicio).	sí	no	
43. Cree que la licencia de maternidad por 12 semanas (3 meses) le garantiza a la mujer y a su hijo condiciones de salud apropiadas y un nivel de vida adecuado.	sí	no	
44. Trabajo el mayor tiempo posible a su día del parto (fecha probable), para posteriormente del nacimiento de su bebé poder estar más tiempo con su hija/o.	sí	no	

45. Se sentía preparada para retomar la vida laboral después de su licencia de maternidad.	sí	no	
46. Dicha licencia de maternidad por 12 semanas (3 meses), te parece breve.	sí	no	
47. El trabajo fue motivo para dejar de lactar a su bebé o de insatisfacción al amamantarlo (incomodidad física y psicológica, debido a la inexistencia de un lugar para poder amamantar a tu bebé, dolor de senos por tener mucha leche y derrame de ésta, entre otros.).	sí	no	
48. Le parece suficiente el término de 6 meses para la lactancia materna de su bebé	sí	no	
49. Si tuviera oportunidad de decidir ¿cuánto tiempo considera necesario que debería durar la licencia de maternidad? Explique su respuesta:			
50. Pensó en tal vez abandonar el trabajo por causa de maternidad o responsabilidades familiares.	sí	no	
51. La licencia de paternidad en general consiste por un periodo de 5 días hábiles de tiempo que se concede al padre inmediatamente Después del nacimiento, para atender al/a la recién nacido/a y a la madre. ¿Deberían de extender este permiso?	sí	no	
52. Me permite conciliar mis responsabilidades laborales con mis expectativas personales y mis responsabilidades familiares (apoyar a mi hija/o con tareas, a darle formación en valores, asistir a todas las juntas escolares requeridas en el ciclo escolar para apoyo y mejoría de mi/s hijo/a (s)).			
Nunca	Casi nunca	Ocasionalmente	Casi siempre Siempre
53. Los cuidados maternos en cuestión de tiempo, son suficientes para brindarle			

protección y asistencia a sus hijo/a (s) cuando se enferman.								
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre
54. Comentario sobre la cuestión anterior:								
55. ¿Si en este momento otra Institución le ofreciera un puesto y un sueldo similar al que actualmente tiene, cambiaría de trabajo?						Sí	No	No sabe

IV.- ACCESIBILIDAD Y ERGONOMÍA (La ergonomía es la disciplina que se encarga del diseño de lugares de trabajo, herramientas y tareas, de modo que coincidan con las características fisiológicas, anatómicas y psicológicas del trabajador).

Instrucciones: Señalar con una “X” la opción del recuadro correspondiente y explique brevemente cuando se le solicita aclarar alguna respuesta específica.

56. ¿Se tomaron medidas para facilitar su desempeño laboral durante su embarazo, es decir, le beneficiaron ergonómicamente para poder desempeñarse satisfactoriamente en el trabajo durante el avance de su embarazo? (le cambiaron su silla, oficina, etc.)						sí		no	
57. ¿Le movieron de lugar para que no suba escaleras durante su embarazo?						sí		no	
58. ¿El mobiliario y equipo en su área de trabajo es útil y confortable incluso para una mujer embarazada?									
Ninguno		Pocos		La mitad		Casi todos		Todos	
59. ¿Los baños están limpios?									
Nunca		Casi nunca		Ocasionalmente		Casi siempre		Siempre	
60. ¿Existen suficientes baños para las personas de su sexo (incluso para seguir trabajando durante el embarazo)?						sí		no	

Comentario fuera de cuestionario.- ¿Que le gustaría agregar?

Le agradezco mucho el llenado de esta encuesta.

ANEXO 5
PERMISO PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

En San Luis Potosí, S.L.P., a 03 de junio de 2015.

Asunto: **Aplicación de Encuestas al P.A.A.E. para fines educativos.**

Lic. Héctor A. Jaime Heredia
Coordinador General de Recursos Humanos
De la Secretaría de Educación de Gobierno del Estado
P r e s e n t e.-

Por este medio me permito solicitarle a Ud., de la manera más atenta su autorización para aplicar encuestas de investigación relativos a la tesis de investigación que tiene como objeto aplicarse en esta Institución con el Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación a su digno cargo, lo anterior debido a que actualmente me encuentro realizando mis estudios de Maestría en Derechos Humanos, para efectos académicos y de formulación de mi tesis pretendo documentar y desarrollar una investigación en el tema de Igualdad de Oportunidades Laborales en tan prestigiada Institución como lo es la Secretaría de Educación del Gobierno del Estado (S.E.G.E.), en la Ciudad de San Luis Potosí; “El caso de la igualdad de oportunidades de las madres trabajadoras del Personal de Apoyo y Asistencia a la Educación desde una perspectiva de género y de derechos humanos”. Para lo cual a continuación le proporciono los datos necesarios:

Cantidad de encuestas:	100
Tiempo estimado:	Los días 15,16 y 17 de Junio de 2015
Personas a encuestar:	Al personal de Apoyo y Asistencia a la Educación del sexo femenino, preferentemente a aquellas que son madres.

La que suscribe he tomado como caso de análisis para la investigación a la S.E.G.E. debido a que es de las Instituciones preocupadas en materia de igualdad de oportunidades ya que cuenta con un estudio y ha creado la Unidad especializada en Género lo que representa sensibilidad y búsqueda del trato igualitario, en su política Institucional resulta ejemplar y evidente el interés de esta Institución en dicha materia, sabemos que es un trabajo no

concluido, que se construye cotidianamente y en el que se esfuerzan por tratar de detectar esas desigualdades ocultas, propiciando una mejoría en sus trabajadoras.

Sin otro particular muy respetuosamente quedo de usted a sus apreciables órdenes.

A t e n t a m e n t e

Lic. Carmin Antonia Falcón Esquivel
Alumna de la Maestría en Derechos Humanos

Vo. Bo.
Dr. Alejandro Rosillo Martínez
Coordinador de la Maestría en Derechos Humanos de la
Unidad de Posgrados de la Facultad de Derecho
Abogado "Ponciano Arriaga Leija" de la U.A.S.L.P.

ANEXO 6

DECRETO OFICIAL DE PROTECCIÓN A LA LACTANCIA MATERNA

DOF: 02/04/2014

DECRETO por el que se adicionan y reforman diversas disposiciones de la Ley General de Salud; de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional; de la Ley del Seguro Social; de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado; de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, y de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

ENRIQUE PEÑA NIETO, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:
Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, D E C R E T A :

SE ADICIONAN Y REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY GENERAL DE SALUD; DE LA LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL; DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL; DE LA LEY DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SERVICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DEL ESTADO; DE LA LEY PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE NIÑAS, NIÑOS Y ADOLESCENTES, Y DE LA LEY GENERAL DE ACCESO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA:

Artículo Primero.- Se reforma la fracción II del artículo 64 de la Ley General de Salud, para quedar como sigue:

Artículo 64. ...

I. ...

II. Acciones de orientación y vigilancia institucional, capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y, en su caso, la ayuda alimentaria directa tendiente a mejorar el estado nutricional del grupo materno infantil;

II Bis a IV. ...

Artículo Segundo.- Se reforma el artículo 28 de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B) del artículo 123 Constitucional, para quedar como sigue:

Artículo 28.- Las mujeres disfrutarán de un mes de descanso antes de la fecha que aproximadamente se fije para el parto, y de otros dos después del mismo. Durante la lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia y tendrán acceso a la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

Artículo Tercero.- Se reforma la fracción II y se adiciona una fracción III, recorriéndose la actual en

su orden, al artículo 94 de la Ley del Seguro Social, para quedar como sigue.

Artículo 94. ...

I. ...

II. Ayuda en especie por seis meses para lactancia y capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida;

III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para efectuar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y

IV. Una canastilla al nacer el hijo, cuyo importe será señalado por el Consejo Técnico.

Artículo Cuarto.- Se reforma la fracción II, y se adiciona una fracción III, recorriéndose la actual en su orden, al artículo 39 de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, para quedar como sigue:

Artículo 39. ...

I. ...

II. A la capacitación y fomento para la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de vida y ayuda para la lactancia cuando, según dictamen médico, exista incapacidad física o laboral para amamantar al hijo. Esta ayuda será proporcionada en especie, hasta por un lapso de seis meses con posterioridad al nacimiento, y se entregará a la madre o, a falta de esta, a la persona encargada de alimentarlo;

III. Durante el período de lactancia tendrán derecho a decidir entre contar con dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, o bien, un descanso extraordinario por día, de una hora para amamantar a sus hijos o para realizar la extracción manual de leche, en lugar adecuado e higiénico que designe la institución o dependencia, y

IV. Con cargo al seguro de salud, una canastilla de maternidad, al nacer el hijo, cuyo costo será señalado periódicamente por el Instituto, mediante acuerdo de la Junta Directiva.

Artículo Quinto.- Se reforma el artículo 28, numeral C, de la Ley para la Protección de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes, para quedar como sigue:

Artículo 28. Niñas, Niños y Adolescentes tienen derecho a la salud. Las autoridades federales, del Distrito Federal, estatales y municipales en el ámbito de sus respectivas competencias, se mantendrán coordinados a fin de:

A. ...

B. ...

C. Capacitar y fomentar la lactancia materna y amamantamiento, incentivando a que la leche materna sea alimento exclusivo durante seis meses y complementario hasta avanzado el segundo año de edad.

D. a J. ...

Artículo Sexto.- Se reforma el artículo 11 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para quedar como sigue:

Artículo 11. Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

SEGUNDO. Se concede un plazo de trescientos sesenta y cinco días naturales, contados a partir de la fecha en que entren en vigor estas modificaciones, para que las empresas, instituciones, dependencias y, en general, todos los obligados conforme a este Decreto efectúen las adecuaciones físicas necesarias para dar cumplimiento a las disposiciones de la ley correspondiente.

México, D.F., a 20 de febrero de 2014.- Sen. Raúl Cervantes Andrade, Presidente.- Dip. Ricardo Anaya Cortés, Presidente.- Sen. Rosa Adriana Díaz Lizama, Secretaria.- Dip. Magdalena del Socorro Núñez Monreal, Secretaria.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a veintiocho de marzo de dos mil catorce.- Enrique Peña Nieto.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, Miguel Ángel Osorio Chong.- Rúbrica.

BIBLIOGRAFÍA

- Alviar, Helena, (2008) "Derecho, Desarrollo y Feminismo en América Latina", Bogotá.
- Ávila, Ramiro, Judith Salgado,(2012) Comp."El género en el derecho. Ensayos críticos":
www.justicia.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/07/4_Genero_en_el_derecho.pdf.
- CNDHMX, (2013), "Informe Especial 2013: sobre el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres".
- Collado, Patricia, (2009) "Visibilidad e invisibilidad: Acerca del trabajo y las mujeres",Katálysis, vol. 12, núm. 2, Brasil, Universidad e Federal de Santa Catarina
- Ruíz, Alicia, (2007) "Cuestiones Acerca de Mujeres y Derecho"
- De Barbieri, Teresita, (1992) "Fin de Siglo, Género y Cambio Civilizatorio" , Edición de las Mujeres, No. 17
- De Barbieri, Teresita, (1992), "Sobre La Categoría Género. Una Introducción Teórico- Metodológica" , , Edición de las Mujeres, No. 17, Isis pp.119-120.
- De Beauvoir, Simone, (1949), "El segundo sexo"
- Durán, Ma. Ángeles, (2010), "Trabajos: Empleo, Cuidados y división sexual del trabajo" Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de Género. Igualdad en la diversidad.
- ECCO, (2012).-
www.seslp.gob.mx/pdf/02%20Resultados%20ECCO%202012%20Direccion%20Administracion.pdf
- ECCO, (2014).-<http://seslp.gob.mx/pdf/mejoraECCO2014-2015.pdf>
- Gayle Rubin y Linda Nicholson (1999) son mencionadas por Linda Mc Dowell, "Género, identidad y lugar. Un estudio de geografías feministas", Madrid, Ediciones Cátedra.
- Gil, Silvia, "Nuevos Feminismos sentidos comunes en la dispersión", Edi.Ind
- Gomáriz, Enrique, (1992) "Los estudios de género y sus fuentes epistemológicas: periodización y perspectivas", en Fin de siglo género y cambio civilizatorio, ISIS Ediciones de las mujeres No.17
- Gros Espiell, H. (1978). *La Organización Internacional del Trabajo y los*

- derechos humanos en la América Latina*. México, UNAM.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2010).
Metodología de la investigación. México D.F.: McGRAW-HILL.
- Hernández, Mara, (2006) “Consulta Nacional sobre los Objetivos de Desarrollo del Milenio Reporte Final México”, Naciones Unidas México, Distrito Federal, Mayo, Mara Hernández, José Merino y Eduardo Fragoso
- INEGI, (2014) “Mujeres y Hombres en México, 2014”; Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013. ENESS. Principales resultados.
- INEGI, (2015), "Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer (8 de marzo)"
Datos nacionales:
<http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/mujer0.pdf>
- INEGI.- "Estadísticas a propósito del día internacional del trabajo (1 de mayo)" Datos nacionales: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/trabajo0.pdf>
- Kimmel, Michael, (1992), “La Producción Teórica Sobre La Masculinidad, Ediciones de las mujeres No.17
- Kurczyn Villalobos, Patricia, (2004) “Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo”, México, UNAM
- Lamas, Marta, “Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género”,
<http://www.udg.mx/laventana/libr1/lamas.html>
- Lóyzaga, Octavio, (1992), “Derecho del Trabajo, Ideología y Reformismo”:
<http://www.azc.uam.mx/publicaciones/alegatos/pdfs/9/9-03.pdf>
- Margrit, Eichler, “Cambios familiares: del modelo patriarcal al modelo de responsabilidad individual“ en "El género en el derecho“
- Mendezcarlo, Violeta, ”Políticas sociales para fomentar el acceso de las mujeres al trabajo decente en México. Un estudio sobre la incidencia de las políticas financieras, prácticas laborales y familiares sobre el trabajo femenino”
- Meza Valtierra, A. (2010). Diferencias laborales de género. Una problemática con origen en la Ley Federal del Trabajo. *Tesis*. San Luis Potosí, S.L.P., México.
- OIT.- (2015) Semana mundial de la lactancia materna: "Amamantar y trabajar ¡logremos que sea posible!": http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/who-we-are/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_387793/lang--es/index.htm

- OIT .- (2012) "Kit de recursos sobre la protección de la maternidad. Del anhelo a la realidad para todos" : http://mprp.itcilo.org/allegati/master/Master_SP.pdf
- OIT.- (2014) La maternidad y la paternidad en el trabajo. La legislación en el mundo: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_242618.pdf
- OIT.- (2010) La maternidad en el trabajo. Examen de la legislación nacional. : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_142159.pdf
- ONU. (2014). *Naciones Unidas*. Obtenido de Derechos Humanos: <http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>
- ONU MUJER.- <http://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women#sthash.6OBphu5j.dpuf>
- Pateman, Carole, (2012), "Críticas feministas a la dicotomía público/privado" en "El género en el derecho": www.justicia.gob.ec/wpcontent/uploads/2012/07/4_Genero_en_el_derecho.pdf.
- Rodríguez, Pilar, (2008), "Mujeres, trabajos y empleos: En tiempo de globalización", Capellades.
- Rosillo Martínez, A. (2013). "*Fundamentación de derechos humanos desde América Latina*", San Luis Potos, ITACA.
- Ruiz Moreno, Ángel Guillermo, (2007) "La Discriminación de la Mujer por Maternidad": <http://biblio.juridicas.unam.mx/revista/pdf/DerechoSocial/4/art/art7.pdf>
- Salazar, Rebeca, Salazar, Hilda, (2011), "Conciliación, trabajo y familia en México: las responsabilidades compartidas, de mujeres y hombres en el debate público.", Friedrich Eber.
- Salgado, Judith "Género y derechos humanos", en Foro Revista de Derecho, No. 5, Quito, Corporación Editora Nacional/Universidad Andina Simón Bolívar, 2006, pp.163-173.
- Spota Valencia, Alma, (1967),"La Igualdad jurídica y social de los sexos", México, PORRÚA.
- Wallach Scott, Joan, (2008) "Género e historia", "El género: una categoría útil para el análisis histórico", FCE-UACM, México

http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/gender_pay_gap_statistics

<http://www.objetivosdedesarrollodelmilenio.org.mx/cgi-win/odm.exe/INDODM003000100010,16,0,000,False,False,False,False,False,False,0,0,E>

http://ciencia.unam.mx/leer/125/La_reforma_laboral_fortalece_la_flexibilidad_y_debilita_el_trabajo_como_un_derecho_humano

<http://espanol.babycenter.com/a14700010/la-incapacidad-por-maternidad-en-m%C3%A9xico#ixzz3RGf8N74r>

<http://www.debate.com.mx/mexico/Maestra-ahorca-a-nina-en-guarderia-infantil-20150304-0303.html>

<http://www.proceso.com.mx/?p=390560>

<http://www.jornada.unam.mx/2009/09/18/opinion/021a2pol>

http://www.unwomen.org/es/about-us/guiding_documents#sthash.4v7h71tc.dpuf

OIT, Igualdad de género, Reportaje 6 mayo, 2015, Elegir entre la familia y el trabajo no debería ser una opción: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_365977/lang--es/index.htm

OIT, Igualdad y discriminación, Protección de la maternidad: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/maternity-protection/lang--es/index.htm>