

Capítulo 2

La desigualdad laboral y sus repercusiones en el proyecto de vida de las mujeres

Zuria Alejandra Romero Ramírez¹

Introducción

La desigualdad laboral tiene un impacto en las vidas de las mujeres, más allá del ámbito profesional, pues el ejercicio de otros derechos vinculados a la igualdad y no discriminación en el trabajo se ven comprometidos.

Los roles y estereotipos de género influyen en la vida de las personas, pues van determinando los papeles de los hombres y las mujeres en la sociedad, así como sus habilidades y aspiraciones. Esto se extiende al ámbito laboral por factores como el tipo de educación y capacitación reservada a mujeres, hombres, niñas y niños, los sesgos de género relacionados con las competencias

¹ Licenciada en Derecho, especializada en derechos humanos de las mujeres, violencia de género y perspectiva de género. Correo electrónico: zuriaalejandr@gmail.com

y potencial de las mujeres y los hombres, y la desigual repartición del trabajo como cuidador no remunerado.

Existen otros fenómenos que perpetúan las desigualdades de género en el trabajo, como la brecha salarial, la dificultad para acceder a puestos de toma de decisiones y recursos, la violencia y el acoso en el trabajo y la doble jornada laboral (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2023).

La tasa actual de participación de las mujeres en la fuerza laboral es de poco menos del 47%. Para los hombres es del 72%. En México, la brecha de participación laboral es de 31 puntos, 43.8% de las mujeres, a comparación del 75.4% de los hombres (OIT, 2022).

Aunado con lo anterior, la división sexual del trabajo condiciona las causas por las que el trabajo productivo sigue siendo preponderantemente un asunto de hombres, a pesar de la gradual incorporación de las mujeres al mercado laboral. Por otro lado, la inserción de los hombres en el trabajo reproductivo no ha ocurrido, es decir, aunque cada vez más mujeres forman parte de la fuerza laboral, la participación de los hombres en las tareas reproductivas aún sigue siendo mínima. Tanto que, a nivel mundial, las mujeres realizan tres cuartas partes del trabajo de cuidados no remunerado (OIT, 2018). Además de mencionar algunas de las causas de estas desigualdades laborales, es necesario hablar sobre las afectaciones en las vidas de las mujeres y de qué manera influye el contexto actual en su toma de decisiones.

Desarrollo

En principio, la desigualdad laboral afecta de manera directa a los derechos económicos de las mujeres, al no contar con condiciones de trabajo y salariales equitativas. Así mismo, no se cumple con la igualdad de oportunidades de ascenso. En promedio, las mujeres económicamente activas obtienen ingresos laborales menores que los hombres. Con ello, se refleja la serie de barreras a las que se enfrentan las mujeres para entrar, permanecer y ascender en sus lugares de empleo. Dentro de éstas, se encuentra la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que las obliga a dedicar menos horas al remunerado.

Además, los estereotipos de género aún inciden en los distintos sectores económicos, propiciando una concentración de mujeres en ciertos sectores y una de hombres en otros, a esto se le conoce como segregación ocupacional. Al ser

infravalorados, los trabajos feminizados son los sectores con un menor nivel de ingresos, lo que contribuye a la disparidad en los mismos. De igual forma, las mujeres se encuentran preponderantemente en puestos de entrada y son pocas las que alcanzan gerencias o direcciones a causa de la falta de flexibilidad para balance de vida y trabajo.

De acuerdo con el estudio del Instituto Mexicano de Competencia Económica (IMCO, 2022), en México las mujeres se encuentran subrepresentadas en las empresas, sobre todo en los puestos de mayor jerarquía. A pesar de que el 43% de la plantilla laboral está compuesta por mujeres, ellas sólo ocupan el 4% de las direcciones generales y el 13% de los puestos en los consejos de administración.

Durante el periodo de 2006 a 2022, México aumentó la participación de mujeres en los consejos de administración del 7% al 12%. Sin embargo, es el país latinoamericano con la menor representación de mujeres en los consejos entre los miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE).

El hecho de que haya menos mujeres en puestos de liderazgo tiene como consecuencia la reducción de mujeres como candidatas para promover a puestos de alta dirección. Como ya se ha mencionado, esto se deriva de las barreras a las que se enfrentan las mujeres mucho más que los hombres, como las tareas de cuidado, la reducción de horas laborales por la maternidad, así como las supuestamente autoimpuestas por los roles de género, masculinización de puestos de poder, entre otros. De ahí que resulte difícil para las mujeres alcanzar a los hombres en los niveles más altos, cuando ellas se concentran en los puestos de entrada.

Sumado a lo anterior, cabe destacar que México se encuentra en el último lugar de 41 países evaluados por la OCDE, en cuanto al balance del trabajo y la vida. Situación que impide compaginar la crianza y otros cuidados con el trabajo remunerado (OCDE, 2022). En cuanto a la interrupción de participación de las mujeres, estos periodos extendidos en los que las mujeres permanecen fuera del mercado laboral pueden deteriorar sus trayectorias profesionales, así como sus ingresos actuales y futuros. Durante los primeros años de la maternidad y la crianza, esta afectación es mayor, a esto se le conoce como impuesto a la maternidad o *mommy tax* (OIT, 2023).

Goldin, Kerr y Olivetti (2022) han estudiado cómo impacta tener hijos o hijas en los ingresos económicos de madres y padres a lo largo de su ciclo de vida. Esto se ve particularmente determinado por el número de horas trabajadas; pues

en el caso de las madres, éstas disminuyen desde el nacimiento y permanecen bajas durante algún tiempo.

La brecha parental de género tiene tres componentes: la penalización por la maternidad, el precio de ser mujer y la prima o bono por paternidad. Es decir, no es solamente que las mujeres pierdan ingresos por los años dedicados a la crianza de los y las hijas, sino que los hombres que son padres ganan una prima o bono por este simple hecho. Conforme va creciendo el hijo o la hija, las madres pueden aumentar sus horas de trabajo remunerado o asumir nuevos retos profesionales. Sin embargo, no alcanzan a ganar lo mismo que los padres, esto se explica por la relación positiva que tienen las y los hijos con los ingresos de los hombres, y su relación negativa con los de las mujeres (Goldin, Kerr y Olivetti, 2022).

En el contexto latinoamericano, en algunos países es aún mayor la brecha por la presencia de niñas y niños entre cero y cinco años. Por ejemplo, en México, con base en datos de 2018, la brecha salarial entre lo que perciben los hombres y el salario de las mujeres con al menos una niña o niño entre cero y cinco años es del 22.8% (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2020).

La brecha salarial no sólo existe con respecto a sus pares hombres, igualmente sucede con sus colegas mujeres que no tienen hijas o hijos. Por lo que las mujeres con hijas o hijos son las que menos ingresos perciben y, por el contrario, los padres tienen más probabilidades de recibir mejores salarios que los hombres sin hijos. Un claro ejemplo de la persistencia de los roles de proveedor y cuidadora.

A causa de las expectativas de género, se espera que las mujeres tengan un excelente desempeño en sus empleos para, de alguna manera, demostrar que merecen estar ahí. O bien, se les niegan oportunidades con la excusa de que su papel es preponderante en el trabajo de cuidados, ya sea real o supuesto. En otras palabras, a las mujeres se les exige trabajar como si no tuvieran responsabilidades de cuidado y cuidar como si no tuvieran un empleo remunerado.

El reparto desigual de los cuidados no sólo implica un impuesto a la maternidad, la crianza o los cuidados por permanecer fuera del mercado, sino que también da pie a que las mujeres, si se reincorporan a su espacio de trabajo o si son madres que trabajan fuera de casa, recurran a trabajos informales porque son compatibles con las obligaciones familiares, pero son mal retribuidos,

socialmente infravalorados y carecen de seguridad social, lo cual pone en riesgo la salud y el futuro de las mujeres.

En México, y probablemente en la mayoría de los países, la seguridad social está sujeta a un trabajo formal, por lo que las mujeres que trabajan en el sector informal no pueden ejercer su derecho a disfrutar de un nivel óptimo en su salud física y mental, puesto que no tienen el mismo acceso o facilidad para obtener asistencia y servicios médicos en caso de requerirlos.

La seguridad social implica, además de servicios de salud, los medios para subsistir durante etapas de la vida como el embarazo y la vejez. A pesar de que existen distintos ordenamientos tanto nacionales, como internacionales que reconocen el derecho de todas las personas a contar con seguridad social, en nuestro país está muy lejos de hacerse realidad. Del total de puestos registrados, por cada 100 hombres con un puesto de trabajo registrado ante el IMSS, hay apenas 65 mujeres (México ¿Cómo vamos?, 2023).

Es evidente que resulta de especial importancia para las mujeres y personas gestantes, el contar con seguridad social en relación con el embarazo y maternidad. Así como en la vejez, ya que las mujeres dedican parte importante de sus vidas al trabajo de cuidados no remunerado, lo cual, junto con otros factores, representa la principal causa de tasas más altas de mujeres adultas mayores en situación de pobreza.

En relación con la salud y el trabajo, es preciso mencionar la importante exposición a los riesgos psicosociales en la que se encuentran las mujeres. De acuerdo con la OIT (2013), los factores de riesgo psicosociales consisten en aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, más conocidos como estrés. Un factor de riesgos psicosociales al que se enfrentan las mujeres de manera recurrente es la doble jornada, misma en la que interactúan las demandas familiares y laborales. Ello da pie a que el descanso sea insuficiente y a la imposibilidad de atender cabalmente estos dos ámbitos. Esta carga excesiva de trabajo produce consecuencias graves en la salud de las mujeres, ocasionando estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro, entre otros.

Desafortunadamente, la inserción de las mujeres en el mercado laboral no se ha traducido en la incorporación de los hombres y otros actores sociales al trabajo de cuidados. Ésa es una deuda pendiente con las mujeres y las familias, al ser las cuidadoras principales.

Ahora bien, este contexto tiene influencia en otros derechos de las mujeres. Por ejemplo, condicionar la toma de decisiones respecto a la vida profesional, académica o personal, al figurar como principales cuidadoras. Es decir, esta serie de desigualdades laborales termina por coartar la libertad de las mujeres para decidir sobre su proyecto de vida.

Es preciso entonces referirnos a los conceptos del libre desarrollo de la personalidad y el proyecto de vida. El libre desarrollo de la personalidad es un derecho fundamental, pues toda persona tiene derecho a elegir de forma libre y autónoma su proyecto de vida, y, de acuerdo con el derecho comparado, significa el reconocimiento del Estado para que toda persona tenga la facultad de ser individualmente como quiere ser, sin ser coaccionada ni controlada injustificadamente, para cumplir con sus propias metas y objetivos, de acuerdo con sus valores, ideas, expectativas, gustos, entre otros.

El libre desarrollo de la personalidad implica, de manera enunciativa y no limitativa, aspectos como la libertad de casarse o no, tener hijos o hijas y cuántos, o no tener la elección de la apariencia personal, su profesión u oficio, así como la vivencia libre de la orientación sexual e identidad de género. Estos elementos son parte de la forma en la que una persona desea proyectarse y vivir su vida, por ende, sólo a ella le corresponde decidir autónomamente. (Suprema Corte de Justicia de la Nación [SCJN], 2009).

En cuanto al tema que nos ocupa, es necesario hacer énfasis en algunos elementos mencionados en el concepto de libre desarrollo de la personalidad. Debido a la enorme dificultad para conciliar los cuidados y el trabajo remunerado, las decisiones de las mujeres pueden verse afectadas. En este sentido, se pueden encontrar en una encrucijada entre la vida familiar y personal, y la vida profesional y académica.

A sabiendas de las consecuencias negativas a las que se enfrentarían en el mercado laboral, al tomar decisiones como casarse o tener hijas o hijos, las mujeres se ven limitadas al momento de elegir unir sus vidas y ser madres, o elegir lo contrario con el fin de evitar las probables afectaciones en el aspecto profesional.

De igual forma, la libre elección de oficio o profesión también se vuelve inalcanzable, al tener pocas alternativas laborales que funcionen para lograr un balance de vida familiar y vida laboral. Entonces, las mujeres se ven obligadas a tomar trabajos de medio tiempo o informales carentes de seguridad social.

Es así como los derechos laborales y el derecho al libre desarrollo de la personalidad se ven condicionados por la desigualdad laboral que enfrentan

las mujeres. A pesar de que la Constitución Mexicana y los Tratados Internacionales protejan estos derechos, en la realidad son casi imposibles de ejercer al mismo tiempo.

En cuanto al proyecto de vida y la realización personal, de igual manera resulta inaccesible tomar una libre decisión y alcanzar el máximo potencial y las metas fijadas por una misma. El concepto de proyecto de vida se refiere a la realización integral de la persona afectada, considerando su vocación, aptitudes, circunstancias, potencialidades y aspiraciones, que le permiten fijarse razonablemente determinadas expectativas y acceder a ellas (Corte Interamericana de Derechos Humanos [Corte IDH], 1998).

El proyecto de vida se encuentra entrelazado con el concepto de realización personal, el cual se basa en las opciones que la persona puede tener para dirigir su vida y alcanzar el destino que se propone. Dichas opciones son la expresión y garantía de la libertad, por ello, si una persona carece de ellas para conducir su vida, no se podría decir que es verdaderamente libre. Al menos-cabar las opciones, se reduce significativamente la libertad (Corte IDH, 1998).

Es impostergable atender esta problemática, pues resulta inaceptable que las mujeres desistan de su derecho a contraer matrimonio y ser madres, para evitar afectaciones en el aspecto laboral, o viceversa, que salgan del mercado laboral por las dificultades que éste representa para realizar tareas de cuidado y crianza. Por ende, resulta necesario fomentar la corresponsabilidad familiar y social, así como la flexibilidad laboral, no sólo para las madres, sino para todas las personas, con especial énfasis en los padres.

Es preciso entonces, comprender y visibilizar la relación directa que guarda la inserción laboral de las mujeres y la corresponsabilidad con su proyecto de vida y realización integral.

Conclusiones

Varios de los derechos humanos de las mujeres se ven comprometidos en este contexto de desigualdad laboral. No sólo se trata de los derechos laborales, sino que implica derechos como a la salud, seguridad social, libre elección del número y espaciamiento de las hijas e hijos, a contraer matrimonio y, en consecuencia, el derecho a libre desarrollo de la personalidad y la realización de su proyecto de vida.

Es indispensable entonces que las iniciativas encaminadas a la inserción laboral de las mujeres promuevan y coadyuven a la desfeminización y desfamiliarización de los cuidados. Las propuestas más efectivas serían las centradas en la eliminación de sesgos y estereotipos de género en el mundo del trabajo y en el reparto equitativo de tareas de cuidados. Las estrategias integrales para abordar la inserción, permanencia y condiciones igualitarias de las mujeres en el trabajo necesariamente requieren del empleo con hombres para el fomento de una crianza corresponsable, así como una distribución mucho más justa de las tareas del hogar y de cuidados, pero eso también implica contar con el apoyo de otros actores de entes públicos, como la seguridad social, y de entes privados, como las empresas. Además, es preciso eliminar los estigmas entorno a los padres que ejercen sus derechos y responsabilidades de cuidados.

Así mismo, una de las varias prácticas que se podrían seguir impulsando en la región son las licencias parentales neutrales. La sensibilización tanto a la ciudadanía, como al sector empresarial y dentro de sus organizaciones, es imprescindible para continuar con el cambio social y cultural que se requiere para un avance sustantivo de la igualdad laboral para todas las personas.

Esto es únicamente una de las aristas por las cuales sería posible permitir una determinación mucho más libre del plan de vida, no sólo de todas las mujeres, sino de todas las personas.

Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2021). *Panorama Social de América Latina, 2020*. [Archivo PDF]. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/46687/S2000966_es.pdf
- Corte Interamericana de Derechos Humanos. (1998). *Caso Loayza Tamayo Vs. Perú. Sentencia de 27 de noviembre de 1998 (Reparaciones y Costas)*. [Archivo PDF]. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_42_esp.pdf
- Goldin, C., Kerr, S.P. y Olivetti, C. (2022). *When the Kids Grow Up: Women's Earnings and Employment across the Family Life Cycle*. [Archivo PDF]. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30323/w30323.pdf

- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2022). *Mujeres en las empresas. ¿Hemos avanzado?* [Archivo PDF]. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/10/Mujeres-en-las-empresas_Documento_2023.pdf
- Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (2023). *Datos por la igualdad de género.* [Archivo PDF]. https://imco.org.mx/wp-content/uploads/2023/03/Nota-IMCO_Datos-8M-2023.pdf
- México, ¿cómo vamos? (2023). *Semáforo de empleo formal arranca 2023 en verde con máximo registrado.* [Archivo PDF]. https://mexicocomovamos.mx/wp-content/uploads/2023/04/PublicacionMCV_EmpleoFormal_1T2023.pdf
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (s. f.). *Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies.* <https://web-archiver.oecd.org/temp/2016-03-08/216281-female-share-of-seats-on-boards-of-largest-publicly-listed-companies.htm>
- Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos. (2022). *Tu índice para una Vida Mejor.* <https://www.oecdbetterlifeindex.org/es/>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género.* [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@rolima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *El trabajo de cuidados y los trabajadores del cuidado. Para un futuro con trabajo decente.* [Archivo PDF]. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_633168.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Alcanzar la igualdad de género en el trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo, 111ª reunión, 2023.* [Archivo PDF]. https://ilo.org/ilc/ILCSessions/111/reports/reports-to-the-conference/WCMS_870825/lang--es/index.htm
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (19 de octubre de 2009). *Tesis Aislada P. LXVI/2009 (Sergio A. Valls Hernández, M.P.).* <https://sjf2.scjn.gob.mx/detalle/tesis/165822>

