

Brief legal, social and statistical analysis of employment discrimination gender-based in Mexico and the State of Chiapas

Fecha de recepción: 21 de febrero de 2014

Fecha de revisión: 24 de marzo de 2014

Fecha de aceptación: 04 de abril de 2014

*María de los Angeles Mendoza González ***

ABSTRACT

This paper starts from a point of view general to the particular, or from the Federal to the State sphere, addresses the legal rules in recent years Mexico has impulse in order to promote and enforce gender equality and non-discrimination against women, in accordance with international agreements and conventions in which it participates. Significant progress has been achieved with the amendment of the Federal Constitution and the creation of legislation to protect life and liberty, and to recognize gender equality and non-discrimination against women. However a sector that continues unprotected is the working women, and the increase in the labor market has revealed a number of phenomena that makes necessary a reflection on the legal instruments that protect them. Despite the legal changes, in many cases employment discrimination against women continues, and living conditions of women in Mexico, and of course in the state of Chiapas, are seriously infringed, facing situations of exclusion, discrimination and lack of jobs with decent wages.

* Artículo de investigación vinculado al proyecto: Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. Período (2013). Chiapas (México).

** Doctora en Derecho Público por el INEF, Maestra en Administración y Contador Público de la UNACH Campus I, Especialista en Educación alternativa por la EBC. Imparte clases a nivel Doctorado, Maestría y Licenciatura en diversas instituciones públicas y privadas. Centro de Lenguas de la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH). Tuxtla Gutiérrez, Chiapas, México. Correo electrónico de contacto: dramendoza@live.com.mx - dramendozag@yahoo.com.mx

Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas*

Citar este artículo

Mendoza, M. (2014). Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas. *Revista Vía Iuris*, 2014 (Nº17), pp. 65-80.

RESUMEN

El presente trabajo parte de un punto de vista general a lo particular, es decir de la esfera Federal a la Estatal, aborda las normas jurídicas que en los años recientes México ha impulsado con el fin de promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres, en conformidad con los acuerdos y convenciones internacionales en los que participa. Se han concretado avances importantes al modificar la Constitución Federal y establecer leyes para proteger la vida, la libertad, y reconocer la igualdad de género y la no discriminación hacia las mujeres. Sin embargo, un sector que aún continúa desprotegido es el de la mujer trabajadora, el incremento en el mercado laboral ha permitido observar una serie de fenómenos que hacen reflexionar sobre los instrumentos jurídicos que la protegen; ya que a pesar de las modificaciones legales, en muchos casos continúa la discriminación laboral femenina y las condiciones de vida de las mujeres en México, y por supuesto en el estado de Chiapas, son gravemente vulneradas y enfrentan situaciones de exclusión, discriminación, así como falta de empleos con una retribución digna.

Palabras clave

Igualdad, género, discriminación laboral, leyes, protección.

Keywords

Equality, gender, discrimination labor, laws, protection.

Breve análise jurídica, social e estatística da discriminação no trabalho por gênero no México e o Estado de Chiapas

Breve análisis jurídico, social y estadístico de la discriminación laboral por género en México y el Estado de Chiapas

María de los Ángeles Mendoza González

RESUMO

Este trabalho começa a partir de um ponto de vista geral para o particular, ou seja, da esfera federal para o Estadual, aborda as normas legais nos últimos anos o México tem promovido a fim de promover e reforçar a igualdade de gênero e a não discriminação contra as mulheres, conforme os termos dos acordos e convenções internacionais em que participa. Já tem feitos importantes avanços para alterar a Constituição Federal e estabelecer leis para proteger a vida, a liberdade, e reconhecer a igualdade de gênero e não discriminação para as mulheres. No entanto, um setor que continua desprotegido são as mulheres que trabalham, o aumento no mercado de trabalho revelou uma série de fenômenos que refletem sobre os instrumentos jurídicos que protegem-la; e que apesar das mudanças legais, em muitos casos continua a discriminação das mulheres no emprego e condições de vida das mulheres no México, e claro no estado de Chiapas, estão seriamente infringidos seus direitos e enfrentam situações de exclusão, discriminação e falta de empregos com salários decentes.

Palavras-chave

Igualdade, a discriminação de gênero, leis trabalhistas, proteção.

RESUMEN

El presente trabajo parte de un punto de vista general a lo particular, es decir de la esfera Federal a la Estatal, aborda las normas jurídicas que en los años recientes México ha impulsado con el fin de promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres, en conformidad con los acuerdos y convenciones internacionales en los que participa. Se han concretado avances importantes al modificar la Constitución Federal y establecer leyes para proteger la vida, la libertad, y reconocer la igualdad de género y la no discriminación hacia las mujeres. Sin embargo un sector que aún continúa desprotegido es el de la mujer trabajadora, el incremento en el mercado laboral ha permitido observar una serie de fenómenos que hacen reflexionar sobre los instrumentos jurídicos que la protegen; ya que a pesar de las modificaciones legales, en muchos casos continúa la discriminación laboral femenina y las condiciones de vida de las mujeres en México, y por supuesto en el estado de Chiapas, son gravemente vulneradas y enfrentan situaciones de exclusión, discriminación, así como falta de empleos con una retribución digna.

Palabras clave

Igualdad, género discriminación, laboral, leyes, protección.

INTRODUCCIÓN

Promover la equidad e igualdad de sexos es importante para disminuir la discriminación. Para lograrlo es necesario analizar las posibilidades de desarrollo de mujeres y hombres y lograr que tengan las mismas oportunidades de participación en el ámbito público y privado, situación que se manifiesta en la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de discriminación contra la Mujer, (CEDAW) por sus siglas en Inglés, en el que los Estados parte se comprometieron a favorecer la igualdad y no discriminación hacia las mujeres en espacios sociales, culturales, políticos, económicos y laborales, mediante el impulso de políticas públicas que contribuyan a alcanzar ese propósito. También contempla la discriminación en el hogar y enfatiza la necesidad de realizar un cambio en el rol tradicional del hombre.

El documento de la CEDAW en su parte III artículo 11 establece:

1. Los Estados partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar las condiciones de igualdad con los hombres y los mismos derechos, en particular:

- a. El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b. El derecho a las mismas oportunidades e inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c. El derecho a elegir libremente profesión y empleo, al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho a la formación profesional y al readiestramiento incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;
- d. El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;
- e. El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas;
- f. El derecho a la protección a la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción.

2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar los Estados partes tomarán medidas adecuadas, tales como:

- a. Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;
- b. Implantar licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida de empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;
- c. Alentar el suministro de servicios sociales de apoyo para permitir que los padres combinen las obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;
- d. Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajo que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella. Los Estados que suscriben y ratifican la CEDAW, se comprometen a legislar y aplicar las disposiciones para asegurar la igualdad y la no discriminación.

Cada cuatro años los Estados presentan un reporte al Comité de la CEDAW sobre cualquier progreso que se haya alcanzado, los derechos humanos laborales están considerados en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC).

México queda suscrito a la Convención el 17 de julio de 1980 y se ratifica el 23 de marzo de 1981. En este sentido y en cumplimiento a lo establecido en la CEDAW, México ha impulsado diversas acciones de los distintos órdenes y niveles de gobierno, orientados a promover y hacer efectiva la equidad de género y la no discriminación contra las mujeres.

Chiapas es uno de los 32 estados que forman la República Mexicana, ocupa el séptimo lugar de las entidades estatales más pobladas del país. Tiene una composición pluriétnica y pluricultural y es considerada en la Encuesta Nacional Sobre Discriminación en México, ENADIS (2010) como uno de los tres estados de la República con un nivel de urbanización muy baja.

Según el Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática, INEGI (2005), 957,255 habitantes pertenecen a un pueblo indígena en Chiapas. El 81.5

por ciento de la población indígena se concentra en tres regiones: los Altos, el Norte y la Selva. Los grupos indígenas predominantes son: Tzeltal - 37.9 por ciento de la población indígena total, Tsotsil - 33.5 por ciento, Chol - 16.9 por ciento, Zoque - 4.6 por ciento y Tojolabal - 4.5%

Los grupos Mame, Chuj, Kanjobal, Jacalteco, Lacandón, Kakchikel, Mochó (motozintleco), Quiché e Ixil forman los otros restantes 2,7% de la población indígena del estado.

Debido al rezago en diversas áreas de desarrollo humano, en 2010, Chiapas recibió a la representación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para la presentación del Informe "Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social", que presento recomendaciones al Gobierno para modernizar esquemas de trabajo dirigidas a mujeres para el trabajo de política social e impulso para la modernización del marco jurídico en beneficio de la equidad de género, que es uno de los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), que en Chiapas tienen rango constitucional.

El Gobierno del Estado estableció una agenda de trabajo para la Armonización legislativa de los códigos penal y civil, la elaboración de un manual de transveralización de género, el sistema de indicadores de género, el diseño del Programa Estatal de la Violencia.

La realidad de Chiapas es una de las más complejas del país, por ello la decisión de transformarla con la asesoría de expertos de la ONU mediante los cuales se definieron cinco ejes básicos:

1. Hacer válidos los derechos de la mujer a través de un nuevo marco legal y la creación de instrumentos jurídicos, como:
 - a. Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia para las Mujeres en el Estado de Chiapas.
 - b. Ley para Combatir, Prevenir y Sancionar la Trata de Personas en el estado de Chiapas.
 - c. Se elimina la palabra "ilegal" de las leyes.
 - d. Fiscalía de la Defensa de los Derechos de la Mujer con rango constitucional.
 - e. Creación del Observatorio de Violencia de Género, una iniciativa de la sociedad civil, que apoya el gobierno para tener mejores elemen-

tos informativos de la realidad de la equidad de género en Chiapas.

2. La salud que incluye la construcción de clínicas y obras hidráulicas.
3. El educativo, con becas para madres solas y el programa Todos y Todas a la Escuela.
4. El económico, que se basa en programas como el Banmujer y el Motor para la Economía Familiar.
5. El político, mediante diversas reformas legales.

Por otra parte, el informe sombra para el Comité de CEDAW México: *La Situación de discriminación y no acceso a la justicia para las mujeres en Chiapas, México (con énfasis especial en las mujeres rurales, indígenas y pobres) elaborado por el Centro de Derechos de la Mujer de Chiapas A. C. y el Grupo de Mujeres de San Cristobal de Las Casas, A. C., en mayo del 2012*, aborda el problema de la pobreza y la falta de autonomía económica, como barreras materiales para que en caso de tener problemas legales, las mujeres puedan trasladarse de sus comunidades, pagar un defensor legal de calidad, o cubrir gastos vinculados al trámite de los casos judiciales. Asimismo, afirma que Chiapas es un estado en donde 88% de la población tiene un grado de marginación medio, alto y muy alto, lo cual afecta de manera desproporcionada a las mujeres indígenas y rurales, y en donde 94% de las mujeres tienen como ocupación principal el trabajo en el hogar. En este informe sombra se refiere a que el monolingüismo, el analfabetismo y la baja escolaridad se correlacionan con un gran desconocimiento de los derechos.

Al respecto, sobresale que el 6.4% de las mujeres en Chiapas son analfabetas, pero en algunos municipios indígenas este índice alcanza casi el 50% o más. En las regiones indígenas y rurales, el ejercicio de sus derechos puede estar vinculado a la voluntad de su esposo o padre. Igualmente, bajo los parámetros campesinos, el ejercicio de los derechos dependen de la posesión de la tierra. Sin embargo, sólo entre un 5% y 8% de las mujeres gozan de derechos sobre la propiedad colectiva en Chiapas.

El informe indica que los gobiernos federal y estatal generan situaciones que exponen a las mujeres a violaciones a sus derechos humanos. Asimismo, el informe refiere como los gobiernos aplican en el estado, políticas públicas en donde se naturaliza y reproduce

la discriminación contra las mujeres y que en muchos casos incluso las inmoviliza políticamente. El informe ejemplifica esta situación a través del Programa de Oportunidades y el Seguro Popular [una especie de seguro público de salud para las personas que no están aseguradas]. En Chiapas se analizan los sistemas formalmente reconocidos y practicados: el positivo y el indígena. En ambos sistemas subyacen concepciones del patriarcado, en su formulación o en su interpretación y aplicación; por lo que generan discriminación y exclusión de las mujeres. Se incluyen varios ejemplos en este sentido del derecho positivo, las cuales se aplican de forma desproporcionada a situaciones que afectan a las mujeres (discriminación por resultado). Asimismo, se aborda el caso de las normas indígenas vigentes en muchas comunidades que son aplicadas sólo a las mujeres (discriminación directa). De esta forma se resalta como ambos sistemas están basadas en los roles tradicionales de género.

Como se observa, aun cuando se han logrado avances importantes en el ámbito de las leyes generales que buscan proteger la vida, la libertad, así como el reconocimiento de la igualdad de género y la no discriminación hacia las mujeres, el esfuerzo debe ser continuo y persistente, con el fin de realmente proteger a la mujer trabajadora, ya que la incorporación creciente de las mujeres a la población económicamente activa es uno de los rasgos sobresalientes del México actual.

Se ha avanzado en el reconocimiento de la igualdad y la prohibición de la discriminación aunque, González (2005), considera necesario formular la obligación, por parte del Estado y la sociedad, de garantizar, actuar, proteger, promover y compensar la desigualdad histórica así como la discriminación a las mujeres, sobre todo las indígenas, tomando en cuenta sus características culturales bajo una perspectiva de género. La igualdad se obtendrá en la medida en que se remuevan los obstáculos que la provocan y se promuevan las condiciones para que ésta sea efectiva.

La prohibición de la discriminación necesita normas reglamentarias, instancias públicas y privadas para realizar medidas que prevengan la discriminación así como acciones que logren la justicia compensatoria a favor de la igualdad.

La igualdad en el trabajo consiste en aplicar las mismas condiciones laborales para todos los trabajadores, hombres y mujeres, sin importar el sexo, raza, re-

ligión, estado civil, edad o condición social. Cuando se da una diferencia laboral basada en alguno de esos elementos, la trabajadora está siendo discriminada lo cual es un acto de violencia. Todas las personas deben gozar de los mismos derechos, pues la condición de mujer no puede marcar diferencia en el trato, en la remuneración, en la capacitación, horario, o simplemente para obtener un trabajo.

METODOLOGÍA

El presente trabajo se realiza a través del método documental, partiendo de lo general al analizar lo que sucede en el Nivel Federal a lo particular, respecto al Estado de Chiapas.

Se revisarán algunos aspectos jurídicos, sociales y estadísticos enfocado al mercado laboral general, incluyendo el político desde el punto de vista que también se considera un empleo y las trabajadoras del hogar consideradas como empleadas domésticas, tanto a nivel Federal como Estatal, con el fin de analizar que se ha logrado y reflexionar acerca de la equidad de género y discriminación en el mercado laboral en la actualidad.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Aspecto Jurídico Federal y Estatal

En México, las leyes federales son aquellas que expide el Congreso de la Unión. El Poder Legislativo Federal está a cargo de su creación y reforma; y el Poder Judicial de la Federación, de su aplicación para resolver controversias relacionadas con ellas. Las Leyes Federales se aplican a todas las personas en el territorio nacional, por autoridades federales y por lo general, son reglamentarias, es decir derivan de algún artículo de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Las leyes estatales están basadas en la Constitución Política Local y son aprobadas por los congresos locales de un estado, su cumplimiento es obligatorio dentro del territorio de la entidad federativa que corresponda. Las Constituciones estatales están sujetas a lo establecido en la CPEUM, establecen normas básicas para la elección e instalación del congreso local, de las facultades que se le asignan al congreso local, de iniciativa y formación de leyes, de la diputación permanente y de la contaduría mayor de hacienda.

Análisis del ámbito Federal

General

Ahora bien, la CPEUM establece en el Artículo 1o.- En los Estados Unidos Mexicanos todo individuo gozará de las garantías que otorga esta Constitución..... las cuales no podrán restringirse ni suspenderse, sino en los casos y con las condiciones que ella misma establece.

Asimismo, en el último párrafo se establece la prohibición a toda discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidades, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias, 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.

El Estado se compromete a proporcionar las condiciones necesarias para que ésta disposición se cumpla. Uno de los derechos que debe proteger es precisamente la igualdad y equidad en el ámbito laboral.

En los artículos 4o y 5o del mismo ordenamiento se establece lo siguiente: "El varón y la mujer son iguales ante la ley...". A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. Esta libertad sólo se limitará si se atacan los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, conforme a la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad, así como nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La Ley determinará en cada Estado, las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo. Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial.

Los párrafos anteriores se refieren a la aplicación y cumplimiento de las leyes federales, estatales y municipales, ya que la Constitución es la Carta Suprema que rige y guía a todas las leyes de México. Garantizándose así la protección ante la discriminación racial, sexual, cultural, étnica, religiosa y social, a todos los habitantes del territorio mexicano en su persona e individualidad.

La mujer queda protegida ante cualquier acto de discriminación o conducta que afecte su dignidad, otorgándole las mismas oportunidades para ocupar cargos y desempeñar cualquier actividad legal en el ámbito público o privado; sancionando a quienes las descalifiquen para aspirar a un empleo cuando demuestre aptitudes y capacidades para desempeñar la acción laboral.

Por su parte en el Artículo 123 Apartado A, se establece en la Fracción V que las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud respecto a la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas antes a la fecha fijada aproximada al parto y seis semanas posteriores al mismo, percibiendo su salario íntegro, así como conservar su empleo y derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo y en el período de lactancia gozarán de dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos

Con esta disposición constitucional las madres trabajadoras quedan protegidas en la etapa de gestación y lactancia tanto en seguridad social como económica, y se mantienen dentro de la esfera laboral. Otra disposición jurídica que protege a la mujer de cualquier tipo de discriminación o abuso en el ámbito laboral es la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Otras leyes específicas aprobadas en los últimos años, son la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres (2001), la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006), la Ley General de Acceso de las mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Estas leyes forman parte del soporte legal para alcanzar la igualdad y eliminar la discriminación hacia las mujeres.

Del trabajo doméstico

Respecto al trabajo doméstico, el Convenio 189 de la OIT, adoptado en junio de 2011 y que tiene como objetivo garantizar a las y los trabajadores domésticos los mismos derechos que quienes trabajan en otra labor, fue votada y aprobada su adopción en México en 2012, sin embargo no ha sido ratificado por el Senado de la República.

El Convenio 189 establece el respeto a derechos de trabajadores domésticos como el pago de aguinaldo, la prima vacacional, el seguro social, el pago de horas extras y el derecho a afiliarse a un sindicato.

Asimismo, continúa sin avance la iniciativa de Proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia de trabajadores domésticos, que ha sido presentada desde 2010 y continúa en espera de ser aprobada. Los principales aspectos que se pretenden modificar, son:

- a. El cuidado de promover el trabajo doméstico, o trabajo del hogar como una actividad merecedora de un trato digno y de observación estricta a los derechos que se deriven del mismo.
Para lo cual se sustituye la denominación de “trabajo doméstico” por la de “trabajo del hogar”, pues aquella es considerada como una expresión anacrónica con una connotación de pertenencia de la trabajadora al hogar, como si se tratara de un objeto de su propiedad.
- b. El cumplimiento a las prestaciones de carácter social que como todos los empleos debe garantizarse. En este sentido se establece que el trabajador tendrá derecho a su inscripción en un régimen de seguridad social.

Del trabajo en área de la política

En cuanto a la participación política de la mujer considerada también como parte del mercado laboral, la inequidad de género se mantenía vigente en la participación política a pesar de la igualdad formal de las personas ante la ley que garantiza igual goce de derechos a mujeres y hombres. Según Medina (2010), la paridad se presenta como un tipo de acción afirmativa que busca que mujeres y hombres participen en igualdad de condiciones en todas las actividades de la sociedad, especialmente en cargos públicos. La paridad implica que ningún género tenga más de 40% de los cargos o, en su versión más radical, establece una distribución de 50% a 50%.

En este sentido, Aparicio (2011), argumenta que las cuotas de género no implican discriminar contra los hombres, sino que son una medida compensatoria, o incluso transitoria, dadas las diversas barreras a la entrada y la discriminación que históricamente han enfrentado las mujeres.

Así, en diciembre de 2013, México se convirtió en el quinto país de América Latina en aplicar la paridad de género en la conformación de los parlamentos, cuando fue aprobada la Reforma Político-Electoral por el Congreso de la Unión. Las mexicanas podrán ser elegidas

en las listas electorales de manera paritaria a los varones (50/50), al modificarse el artículo 41 de la CPEUM, a partir de las próximas elecciones federales de 2015.

Esta modificación responde a los compromisos asumidos por el Estado mexicano en la CEDAW, el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, y otras conferencias sobre derechos civiles y políticos, así como conferencias internacionales.

Otros aspectos importantes

En adición al aspecto jurídico, se promueve entre las empresas la adhesión al Programa de Certificación en equidad de género que surge del acuerdo entre el Gobierno de México y el Banco Mundial en el año 2002. En 2003 se genera el Modelo de Equidad de Género (MEG) que certifica a organismos públicos y privados con el fin de demostrar su compromiso con la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres dentro del mercado laboral. Desafortunadamente pocas empresas se han adherido a este programa, según cifras del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) en febrero de 2013 solo 1615 empresas habían obtenido la certificación, entre ellas 26 son del Estado de Chiapas.

Entre los beneficios para las empresas que obtienen el distintivo MEG, se encuentran: Fortalecer la credibilidad e imagen de la empresa, la cual puede ser aprovechada en el área de mercadotecnia y tiene beneficios reales hacia la comunidad ya que se puede contribuir al combate de la discriminación y violencia hacia la mujer desde la empresa, es decir del área laboral para llegar al área familiar y social de los empleados, a través de formalizar la política de equidad de género, sensibilizar al personal en la materia, establecer acciones y mecanismos para atender necesidades específicas de mujeres y hombres y de este modo favorecer condiciones equitativas para el desarrollo laboral y personal.

Además de esta certificación, el Inmujeres participa activamente en el establecimiento y revisión de políticas públicas incluyendo la transversalidad de género, derechos humanos de las mujeres, política pública, corresponsabilidad social, aspectos de seguridad social tales como vivienda, becas, seguro de vida, participando activamente en todos los aspectos de la administración pública a través de las diferentes dependencias y programas que se tienen establecidos para garantizar la política nacional de calidad y equidad de género.



Análisis del ámbito Estatal

General

En el mismo tenor que la Federación, en Chiapas se han aprobado las siguientes leyes específicas que protegen a la mujer:

- Ley para la igualdad entre mujeres y hombres en el Estado de Chiapas (2009).
- Ley que previene y combate la discriminación (2011), que establece en el Art. 16 que es conducta discriminatoria contra la mujer:
 - a. Restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el empleo, especialmente por razón de género, edad o estado civil;
 - b. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajo de igual valor;
 - c. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional y condicionar el acceso o la permanencia en el empleo por embarazo, o solicitar en cualquier momento la realización de pruebas de gravidez;
 - d. Por su parte el artículo 68 prevé sanciones de hasta 1000 salarios mínimos del área geográfica (alrededor de 5,020 dólares), clausura y revocación de permiso para funcionar.

Es importante mencionar, que La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia estatal de marzo de 2009, establece al igual que en la Ley federal en sus apartados, los principios rectores que deben observarse en la elaboración de las políticas públicas, el concepto de los diferentes tipos de violencia, los programas de protección a las víctimas, sanciones, responsabilidades. Sin embargo, a diferencia de la Ley Federal, en la Estatal se especifica en el artículo 9º. Que los derechos que protege esta ley son: La vida, la libertad; la igualdad; la equidad; la no discriminación; la intimidad; la seguridad; la educación; la salud; la integridad física, psicoemocional, sexual y el patrimonio. En el artículo 10, establece que las víctimas de violencia previstas en esta ley, tendrán los siguientes derechos: Protección inmediata y efectiva por parte de las autoridades; trato digno y respeto durante cualquier entrevista o actuación como víctima de violencia; asistencia legal y necesaria para los trámites jurídicos relacionados con la violencia de la cual sea víctima; asistencia médica y psicológica para la atención de las consecuencias ge-

neradas por la violencia; acciones de asistencia social que contribuyan a su pleno desarrollo.

Del trabajo en área de la política

Chiapas es uno de los Estados de la República mexicana que antes de la reforma federal, ya tenía establecido un porcentaje de 50/50 de paridad de género en candidaturas. Tal como lo establece el artículo 233 del Código de Elecciones y Participación Ciudadana, en el que establece que de la totalidad de solicitudes de registro para candidatos propietarios a mayoría relativa al Congreso del Estado, y para integrantes de ayuntamientos, deberán integrarse de manera paritaria entre los dos géneros y si esta es impar, la mayoría corresponderá al género femenino. Tratándose de fórmulas en que el candidato propietario sea del género femenino, los suplentes deberán ser del mismo género.

Aspectos sociales y datos estadísticos

Ámbito Federal

General

La incorporación de las mujeres al mercado laboral ha tenido un importante aumento en las décadas recientes. De 1970 a 2010 la participación económica femenina se incrementó de 19 a 42.5 por ciento, Inmujeres (2011), mientras que en 2013, 43 de cada 100 mujeres participan en actividades económicas

Cardero y Espinosa (2010), establecen que varios factores se han combinado para aumentar la participación femenina en las actividades remuneradas, entre los que destacan: la necesidad de aportar ingresos al hogar, la disminución en las tasas de fecundidad, el mayor acceso de las mujeres a los sistemas de educación, la migración y el desempleo masculino y, obviamente, el cambio en la percepción social respecto a las actividades de mujeres y hombres. Datos del último trimestre del 2013 respecto a información laboral reflejan que del total de 118.8 millones de habitantes en el país, 51.6 por ciento son mujeres.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en el último trimestre de 2012:

- 18 millones 429 mil 727 mujeres formaban parte de la población ocupada en el país. (En el mercado laboral, no ocupadas exclusivamente en sus hogares).

- De 100 empleos formales, 35 son ocupados por mujeres y cerca del 45% de mujeres de 14 años tiene un empleo y 4 mujeres de cada 10 son cabeza de familia en sus hogares.
- Respecto al total de mujeres que termina una carrera profesional, el 38% no la ejerce y dos de cada tres profesionistas (el 66 %) ganan menos de tres salarios mínimos.
- Los puestos estratégicos dentro de las grandes empresas permanecen cerrados para la mayoría de las mujeres. En 2009, de las 49 compañías enlistadas en la Bolsa Mexicana de Valores, solo tres por ciento estaban dirigidas por mujeres.

Por su parte, las mujeres consideran que los principales problemas que tienen en la actualidad están relacionados con el empleo en un 21.2 por ciento debido a diversos problemas manifestados, 11.6% por problemas de abuso, acoso, violencia y maltrato, 9.9% por discriminación, Enadis (2010).

Además de la discriminación laboral, las mujeres están expuestas al acoso y el hostigamiento sexual en sus centros de trabajo. Las consecuencias tienen impacto en su integridad física, psicológica y económica. De acuerdo con la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares, realizada en 2006, una de cada 10 mujeres tuvo represalias por no acceder a propuestas de relaciones sexuales, y 8 de cada 10 mujeres hostigadas sexualmente fueron humilladas o denigradas, STPS (2006).

Los derechos laborales establecidos en el mencionado artículo 123 de la CPEUM desaparecen en virtud al embarazo, ya que en la práctica se convierte en una razón más para la discriminación laboral en contra de las mujeres. A más de la mitad de beneficiarias del sistema público de salud que tuvieron un parto durante 2013 no se les otorgó incapacidad o licencia médica, reveló el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

En el mismo sentido, según la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social (ENESS) 2013:

- De 662 mil mujeres que requirieron atención médica por condición de maternidad, 51 por ciento no obtuvo licencia médica o incapacidad.
- Los días de ausencia laboral por maternidad, el 80.3 por ciento fue de más de 10 días, 9.1 por ciento de 4 a diez días, 2.3 por ciento de uno a tres días y el 8.3 por ciento ninguno.

Bensusán (2013), afirma que menos de 25 por ciento de las mujeres disponen, como prestación laboral, de servicio de guardería o licencias para cuidados maternos. De este porcentaje, más de 2.5 millones de madres trabajadoras de 14 a 39 años de edad no tienen servicios de guardería, por lo que sin el apoyo de su familia, se ven obligadas a buscar un empleo que les permita, atender a las y los hijos, lo que significa precariedad laboral y un menor salario.

Es importante establecer que solamente las madres trabajadoras y los padres solos tienen derecho a los servicios de guarderías del Instituto Mexicano de Seguro Social. Del total de beneficiarios de este servicio en 2006, los hombres sólo representaron el 1 por ciento.

Por otro lado, el número de días de cuidado y descanso necesario para preservar la salud de la mujer y sus hijos es variable; mientras en 2009 el número de días promedio concedido a quienes sí accedieron a la licencia médica fue de 46 a 90, en 2013 el promedio fue de 10 días. La licencia y la incapacidad son prestaciones médicas y económicas para que las trabajadoras puedan atender su salud durante el embarazo, y puedan llevar el seguimiento médico de su hija o hijo durante el periodo anterior y posterior al parto.

Este derecho también comprende a las mujeres que presentan abortos, o complicaciones durante el embarazo o el propio parto, ya que son las situaciones que demandan un mayor tiempo de servicio, sin embargo según la ENESS 2009, el 67.1 por ciento de mujeres que presentaron complicaciones no tuvo acceso a la prestación. Además en ese mismo año, 18.5 por ciento de quienes fueron atendidas por un parto pero no recibieron licencia, no regresaron a trabajar, según datos del INEGI.

Además, para que las afiliadas al IMSS gocen de una licencia de maternidad tienen que contar con un mínimo de 30 semanas de cotización antes de la fecha probable del parto. A esto se suma que del 33.8 por ciento de la población mexicana que no está afiliada a una institución pública de seguridad social o de salud, 47 por ciento son mujeres.

Asimismo, la discriminación estructural se refleja en la feminización de la pobreza, la desigualdad en las percepciones salariales y la ausencia en la identificación, en el Producto Interno Bruto, de la labor realizada por las mujeres, especialmente indígenas. El



racismo y el sexismo tienen como efectos mayores cargas de trabajo para las mujeres indígenas, la migración femenina hacia los campos agrícolas del norte del país y de Estados Unidos, la búsqueda de labores extra domésticas mal remuneradas y la percepción de menores salarios que los hombres. En especial, se observa como más crítica la situación de las mujeres abandonadas, viudas y menores que, como producto de la discriminación estructural y por género, viven en situaciones de riesgo, ONU (2008).

Del trabajo doméstico

Respecto a los trabajadores domésticos, el artículo 331 de la LFT, considera que son aquellos que prestan los servicios de aseo, asistencia y demás propios o inherentes al hogar de una persona o familia. A este respecto, según datos del INEGI, al cuarto trimestre de 2010, había un poco más de 2 millones de trabajadoras domésticas en México. Entre éstas, 9 de cada 10 son mujeres, de las que el 84.2 por ciento realiza tareas de limpieza en hogares particulares, 8.5 por ciento cuida de personas y 6.2 por ciento realizan actividades de lavando o planchado de ropa en casas particulares.

Casi el 60% pertenecen a un estrato socioeconómico medio-bajo y el 64% tiene apenas una instrucción primaria o inferior. En 2005, se calculaba que el 11.8% de las trabajadoras del hogar que viven en los lugares donde prestan sus servicios, eran mujeres indígenas.

3 de cada 4 mujeres en esta actividad obtienen un ingreso no mayor a 2 salarios mínimos, lo cual las sitúa en el primer sitio con los menores ingresos. La gran mayoría de las trabajadoras domésticas no cuenta con prestaciones. Un escaso segmento de esta población, ubicado entre 6.8 y 1%, cuenta con algún tipo de prestación. Sólo 5.2% goza de vacaciones, y un mínimo 1.1% refiere que obtiene prima vacacional.

De acuerdo con Moreno (2011), en cuanto a los derechos laborales de las trabajadoras domésticas, la encuesta arroja que los rezagos más fuertes se encuentran, de acuerdo con los porcentajes, en primer lugar la falta de seguro médico (87 por ciento), seguido de no tener vacaciones (61 por ciento), no poder ir a la escuela (57.9 por ciento), no recibir aguinaldo (46.5 por ciento), no tener horarios fijos (44.7 por ciento).

Por su parte, la percepción general que tiene la población en relación a los problemas que enfrentan las trabajadoras domésticas, es de acuerdo al ENADIS, 2010, entre otros los siguientes:

- El 31.1 por ciento considera que el sueldo.
- 19.3 por ciento abuso y maltrato.
- 12.3 por ciento falta de derechos laborales.
- 5.9 por ciento mucho trabajo.
- 2.1 por ciento descuidar a la familia.
- 2 por ciento acoso.

La Encuesta Nacional sobre la Discriminación referente a Trabajadoras del Hogar (ENDTH), señala que tres de cada diez personas considera que los derechos de las trabajadoras del hogar no se respetan, además el 38% de ellas consideran que su principal problema es tener mucho trabajo y poco sueldo y en segundo lugar, el abuso, la humillación y la discriminación a la que se ven expuestas. La gran mayoría de las trabajadoras del hogar en México carece de un contrato escrito y los acuerdos con los empleadores son de palabra, CONAPRED (2010).

Del trabajo en área de la política

En relación a las cuotas de género en el ámbito político, que recientemente se han alcanzado, Patricia Mercado, excandidata presidencial y actual secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo del gobierno del Distrito Federal, afirmó que haber establecido la cuota de 50 por ciento es un gran avance, pero que la representación política abarca otros espacios de la vida pública donde no hay equidad de género en cargos de responsabilidad para compartir con los hombres encargos sociales, políticos y económicos del país.

Debido a que menos del 10 por ciento de los municipios del país son presididos por mujeres y el oficial de Programas de ONU Mujeres en México, dijo que las diputadas federales aumentaron en el país de 18 por ciento en el 2009 a 25 por ciento en 2012 y en el Senado su presencia aumentó de 8.3 por ciento a inicios de 2006 a 29.5 por ciento en 2012. Del total de municipios del país, sólo 173 son gobernados por mujeres, lo que representa 7 por ciento del total de las presidencias municipales.

En los congresos locales que tienen el menor número son Aguascalientes, con 7.69 por ciento y Querétaro, con 3.9 por ciento mientras que la media nacional de ellas en los congresos locales es de 24 por ciento.

En el caso de gobernadoras o jefes de gobierno no hay en la actualidad uno que sea mujer. Y solo han existido seis: en Colima, Tlaxcala, Yucatán (en dos ocasiones), el Distrito Federal y Zacatecas.

Además, las mujeres cubren apenas 24 por ciento de los puestos directivos superiores. En el Ejecutivo Federal, la participación femenina en los mandos medios y superiores representa 35.5 por ciento y se concentra en la más baja jerarquía, en cargos como subdirectorías, jefas de departamento y enlaces.

La baja proporción de mujeres en la toma de decisiones económicas y políticas obedece a la existencia de barreras tanto estructurales como ideológicas. La distribución por sexo de los secretarios(as) de estado muestra que en 2012 sólo 17.6 del total eran mujeres. En la actual legislatura de la Cámara de Senadores, las mujeres representan 33.6 por ciento del total de senadores (128). En la misma Legislatura de la Cámara de Diputados la representación femenina corresponde a 36.8 por ciento de los quinientos diputados. SIG (2014).

En 2011 la representación femenina entre los Diputados Locales fue de 22.4 por ciento; las síndicas representaron 26.8 por ciento del total mientras que las regidoras 38.5 por ciento. También en las instancias de gobierno de mayor cercanía con la población, las presidencias municipales, la participación de las mujeres es mínima (6.9 por ciento en 2013).

Los puestos de alta dirección en las entidades federativas tienen una presencia femenina de tan solo 14.6 por ciento, mientras que en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, solo dos de los 11 ministros son mujeres. De los magistrados del Pleno de los Tribunales Superiores de Justicia, en 2012, el 28.6 por ciento eran mujeres.

En la mayoría de las entidades prevalece la ecuación 70/30 de las cuotas de género, aunque en algunos casos se manejan porcentajes diferenciados según el principio de las candidaturas, sin embargo al quedar la paridad de género plasmada en la CPEUM, las legislaciones locales tendrán que adaptarse al nuevo criterio normativo.

Ámbito Estatal

General

De acuerdo al sistema de indicadores de género 2014, en Chiapas la participación económica de las mujeres es del 30% mientras que la tasa nacional es del 42.3%. Respecto a la población ocupada que no recibe remuneración alguna, en Chiapas es de 13.7% de mujeres y a nivel nacional de 8.2% SIG (2014).

Conforme a datos de Chiapas del último trimestre del 2013 respecto a información laboral establecidos por el INEGI y del ENOE en el último trimestre de 2012:

Del total de 5,144,799 habitantes en el Estado, el 50.5 por ciento son mujeres.

La tasa de alfabetización es de 73.72 por ciento para las mujeres y de 86.38 por ciento para los hombres;

La tasa de matriculación (de primaria a licenciatura) es para las mujeres de 63.20 por ciento y para hombres es de 67.75 por ciento.

Las mujeres ganan, en promedio anual, 1 612 dólares mientras que los hombres 5 803 lo que significa que ellas ganan alrededor del 28 por ciento o sea 72 por ciento menos de lo que ganan los hombres.

Por lo que conforme al Índice de Desarrollo relativo al Género (IDG) colocan a la entidad en el lugar número 32 en relación al conjunto de entidades del país.

La mayor educación que hoy día están alcanzando las mujeres en Chiapas todavía no se ve reflejada en el nivel y forma de participar en la actividad económica así como en las tasas de desocupación. La tasa de participación económica femenina en la entidad es de 30.8 por ciento mientras que en el nivel nacional es de 41.4 por ciento.

Desde los 14 años y hasta los 60 años, las tasas de participación económica femenina son menores que con respecto a los promedios nacionales.

La tasa de desocupación es un poco más alta para las mujeres (3.2 por ciento) que para los hombres (1.7 por ciento). Asimismo, predomina la desocupación en mujeres con mayor instrucción comparados con los hombres en las mismas condiciones.

Además, las mujeres siguen realizando la mayor parte del trabajo no remunerado, tanto del que realiza para el mercado, como el que comprende las actividades domésticas.

Las mujeres profesionistas ocupadas en actividades para el mercado ganan en promedio un poco menos que los hombres ya que éstas perciben 49.1 pesos por hora mientras que los hombres ganan 53.6 pesos por hora.



La mujer que participa en la actividad económica tiene una sobre jornada de trabajo total promedio de 15.9 horas más que la masculina, debido a que debe realizar las tareas domésticas y ocuparse de los hijos.

El rezago educativo también presenta brecha entre la población mestiza e indígena: en el ámbito nacional el 55 por ciento de las mujeres mestizas y 50.9 por ciento de los hombres presentan este rezago mientras de cada 100 hablantes de lengua indígena, 83 están en rezago educativo. De ellos 87 de cada 100 mujeres indígenas y 79 de cada cien hombres. En Chiapas las cifras son mayores -93 de cada 100 mujeres indígenas. INEGI (2005).

Respecto al acoso laboral 192 trabajadores de dependencias estatales afirmaron padecerlo y pidieron a la Comisión Estatal de los Derechos Humanos enviara recomendaciones a los funcionarios que violaron sus derechos. Los fiscales de la Procuraduría General de Justicia del Estado son quienes figuraran cada año en tales denuncias de hostigamiento laboral -desde el 2006 hasta el año pasado-, seguido de dirección de Centros de readaptación social.

De León (2013), Secretaria para el Desarrollo y Empoderamiento de las Mujeres (SEDEM) establece que a pesar de las reformas a la LFT, las mujeres aún son vulnerables y más aún si se encuentran embarazadas y pugnó por la protección de la maternidad y por la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres, ya que aún se enfrentan a la discriminación por el hecho de que en cualquier momento que decidan tener un hijo no puedan hacerlo por temor a ser despedidas o que no se les respeten sus derechos laborales, de ahí la importancia de contar con una perspectiva de igualdad en el trabajo, ya que falta mucha conciencia sobre ello, para que estas reformas sean aplicadas correctamente en las empresas.

Por otra parte, el Gobierno de Chiapas y la sociedad civil pactó el *Acuerdo por la Igualdad de Género*, en 2013, documento que pretende fortalecer la institucionalización de la perspectiva de género en la administración pública, incorporar la transversalidad en los procesos de planeación y presupuestación, la armonización del marco jurídico en materia de derechos humanos de las mujeres, formular un presupuesto etiquetado transparente y equitativo, entre otros aspectos importantes, para garantizar el acceso igualitario de las mujeres a los programas y proyectos institucionales, prevenir la violencia y enfatizar la seguridad de las mujeres mediante acciones interins-

titucionales en los tres niveles de gobierno, la procuración e impartición de justicia con perspectiva de género, la protección de los derechos de las mujeres migrantes y promover los derechos de las mujeres en los medios de comunicación.

Del trabajo en el área de la política

El Instituto Federal Electoral ha dado a conocer que a pesar de que la ley electoral exige a los partidos políticos la paridad de género, esta no se cumple y presenta como ejemplo que en Chiapas solo hay dos alcaldesas del total de 122.

En el Congreso Local Chiapas se tiene el segundo mayor número de diputadas respecto a los demás Estados, con un porcentaje de 39 por ciento.

En Chiapas, sólo dos de las 122 presidencias municipales son encabezadas por mujeres, lo que representan el 1.6% de los municipios. Además, ninguno de los dos municipios presididos por mujeres es gobernado por mujeres indígenas, lo que ubica al Estado muy por debajo de la media nacional.

La representante de Inmujeres, Santa Alma Luz Calderón Delgado, establece que de las 22 secretarías que tiene la estructura gubernamental en el estado de Chiapas, sólo una es encabezada por una mujer, lo que equivale a 4.5 por ciento, y de los 84 lugares para sindicaturas en los Municipios, 14 son ocupados por mujeres (11.8 por ciento); de las 19 curules federales hay cinco diputadas (26 por ciento) y de las 41 diputaciones locales 16 son para mujeres (34 por ciento).

Los números están por debajo de 30 por ciento del promedio nacional, exceptuando las diputaciones locales, por lo que recomendó promover una agenda por la igualdad de género que garantice la igualdad sustantiva.

CONCLUSIONES

De acuerdo con el Inmujeres, muchas de las desigualdades que prevalecen entre mujeres y hombres se asocian a la histórica división del trabajo para el mercado y el trabajo doméstico. La autonomía económica permite otros tipos de autonomía y empoderamiento para la toma de decisiones, tales como el libre ejercicio de la ciudadanía, la participación política y el pleno acceso al goce de los derechos humanos. Las tendencias en la participación laboral femenina muestran un crecimiento sostenido y sig-

nificativo durante los últimos 30 años. No obstante, la reorganización de los hogares y las políticas de conciliación no han evolucionado en la misma medida. Países con niveles de desarrollo humano y social mayores al de México, y con economías de tamaño similar a la nuestra, han instrumentado mecanismos de soporte y conciliación para dar respuesta a las necesidades cada vez más apremiantes de las mujeres y con ello contribuir a su desarrollo y al de sus familias. Difícilmente se lograrán condiciones de igualdad para las mujeres con respecto a los hombres si no se actúa para reducir las brechas en la participación laboral, la segregación ocupacional y la discriminación salarial por motivos de género. En el plano laboral, es necesario construir desde la escuela las condiciones que propicien la inserción de las mujeres en carreras no tradicionales, así como proveer las políticas necesarias para incrementar su liderazgo empresarial. Conforme se logren condiciones de igualdad en el trabajo, será posible el acceso a la seguridad social y a sus beneficios en el corto y largo plazos. Aunadas a estas medidas, resulta primordial seguir construyendo el cambio cultural para lograr una distribución más equitativa del trabajo (Inmujeres, 2008).

Se considera que gran parte de la problemática de discriminación hacia la mujer radica en la crianza tradicionalista de los mexicanos, puesto que aún hoy día se continúa con los siguientes patrones aprendidos, tales como:

Esteriotipos de género: Se refieren a las creencias acerca de cómo deben ser y comportarse cada género. Se inculca desde niños.

- Las niñas, por ejemplo: Se visten de rosa, se relacionan con flores, encajes, los juguetes son muñecas, trastecitos, pelotas de volleyball, cocinitas.
- Los niños se visten de azul, se relacionan con imágenes deportivas, carros, los juguetes son carritos, aviones, barcos, pistolas, pelotas de fútbol.
- Las mujeres deben ser sumisas, pasivas, débiles y maternas.
- Los hombres deben ser impulsivos y fuertes, racionales y agresivos.
- La mujer, si es esposa y madre, debe dedicarse al hogar, mantener la casa aseada, no asistir a lugares donde van mujeres solteras, ajustarse al presupuesto, ser tierna, amorosa y fiel.

- Por su parte, el hombre si es esposo o padre, se espera que tenga un trabajo remunerado, que destine su sueldo a gastos familiares, que sea responsable, proteja a la familia, genere un patrimonio estable y que si es infiel por lo menos que sea discreto.

Se dice que las mujeres sirven para tener hijos, coser, planchar... y los hombres sirven para salir y mantener el hogar. De 100 hombres que estudian o trabajan, 7 ayudan en labores de la casa.

En la publicidad, ya sea televisiva o impresa, las mujeres deben ser delgadas, provocativas, sensuales de piernas largas, con tacones, faldas cortas, maquilladas, escote y busto grande. Los hombres en anuncios publicitarios son exitosos, atractivos, musculosos, fuertes, entre otros. Lo que fomenta estereotipos que no coinciden con la realidad de hombres y mujeres promedio.

En los últimos años, se han realizado avances en materia jurídica, en cumplimiento a los acuerdos en que México participa, sin embargo, es importante promover y concientizar a la población respecto a la diversidad y equidad de género.

La perspectiva de género permite alejarse de las conductas reproducidas de género, al reconocer en las mujeres características de los estereotipos masculinos, y en los hombres características de los estereotipos femeninos.

Posibilita sacar del terreno biológico la diferencia entre los sexos e iniciar el proceso de transformación hacia una cultura de equidad entre mujeres y hombres con mayor profundidad. La perspectiva de género propicia nuevos conocimientos y ayuda a desarrollar comportamientos y maneras de pensar y de vivir las relaciones entre mujeres.

Por ser tan compleja esta nueva manera de pensar, genera críticas contrarias porque se cree que quienes tienen que cambiar son las mujeres. Pero la perspectiva de género no sólo se refiere a las mujeres, sino a las relaciones entre mujeres y hombres, entre mujeres y mujeres y entre hombres y hombres, para que todas y todos cambien sus valoraciones y el sentido de sus vidas, para avanzar hacia una humanidad más equitativa e igualitaria.

El Estado de Chiapas ha sido durante muchos años uno de los más marginados económica y socialmente,



las mujeres indígenas han sido tratadas bajo los llamados usos y costumbres, lo que ha propiciado el rezago ancestral. Por lo que no es sorpresa que continúe ocupando el último lugar de los 32 Estados en el Índice de Desarrollo de Género debido a los bajos salarios, tasa de desocupación, violencia, baja escolaridad, entre otros aspectos que se evalúan.

Algunas recomendaciones que se plantean para solucionar la situación que aún prevalece de discriminación hacia las mujeres en México y particularmente en el Estado de Chiapas, son:

- a. Establecer programas de orientación profesional a temprana edad lo que tendría como resultado una mejor conciencia para elegir entre diversas posibilidades que existen para su educación profesional y trabajo.
- b. Promover reformas a la Ley Federal del Trabajo para incluir la regulación de las trabajadoras domésticas, protegiendo los derechos humanos y aplicando una perspectiva de género incluyendo un enfoque de especificidad étnica cultural.
- c. Invitar a mujeres indígenas interesadas para que cooperen en adoptar medidas eficaces para combatir los prejuicios y eliminar la discriminación en los ámbitos público y privado.
- d. Establecer en la legislación la obligación a una cuota de género y pertenencia étnica para que empresas e instituciones de gobierno contraten a las mujeres indígenas.
- e. La ignorancia que permea para denunciar un acto discriminatorio es otro factor importante que limita el cumplimiento con la sociedad y con los tratados internacionales, por lo que es necesario continuar promoviendo la cultura de la denuncia.
- f. Plantear programas de orientación sexual y planificación familiar a temprana edad para elegir con responsabilidad el número de hijos que se deseen tener.
- g. Continuar con el *Programa Educación con Equidad de Género* que recientemente se ha implementado en el Estado de Chiapas con el fin de fomentar la equidad de género en niñas, niños y jóvenes, como una alternativa de formación en los valores del respeto y la igualdad entre hombres y mujeres en la entidad.
- h. Conformar la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Acuerdo por la Igualdad de Género, del 2013, a fin de verificar si se están cumpliendo con los compromisos pactados entre el Gobierno de Chiapas y la Sociedad Civil.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agencia de información al momento noticias. (2014). Recuperado el 26 de abril del 2014. Disponible en línea <http://www.almomento.mx/mexico-aprobada-paridad-electoral/>
- Aparicio, F. (2011). *Temas selectos de Derecho Electoral 18. Cuotas de Género en México, Candidaturas y resultados electorales para diputados Federales 2011*. México: Tribunal del poder judicial. Recuperado el 26 de abril de 2014. Disponible en línea http://publiceconomics.files.wordpress.com/2011/05/aparicio_cuotasgenero_2011.pdf
- Bensunsán, G. (2013). *Reforma laboral, desarrollo incluyente e igualdad en México, serie Estudios y Perspectivas*. México: Sede Subregional de la CEPAL. Recuperado el 15 de abril de 2014. Disponible en línea <http://socinfo.eclac.org/publicaciones/xml/6/49756/Reformalaboralexico.pdf> recuperado el 15 de abril del 2014.
- Cardero, M. E. y Espinosa, G. (2011). *Empleo y Empleo informal de hombres y mujeres*. México: UNAM. Recuperado el 18 de abril del 2014. Disponible en http://www.inegi.org.mx/eventos/2011/encuentro_genero/doc/20-06S4-03ElenaCardero-UNAM.pdf
- Código de Elecciones y Participación Ciudadana del Estado de Chiapas. [C.E.P.C.E.CH], artículo 233.27 de agosto de 2008 (México).
- Consejo Nacional para prevenir la discriminación. (2011). *Encuesta Nacional sobre Discriminación en México 2010 (ENADIS)*. Recuperado el 01 de mayo de 2014. Disponible en: <http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/Enadis-2010-RG-Accss-002.pdf>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, [CPEUM]. Artículos 1º, 4º, 5º, 41º, 123º. 5 de febrero de 1917 (México).
- Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, CEDAW, 1979, ONU.
- Crónica.com. (2014). *Nula equidad de género en política y empresas: Jusidman*. Recuperado el 25 de abril del 2014. Disponible en <http://www.cronicajalisco.com/notas/2014/8804.html>
- De la Madrid, R. R. (2012). *Reporte para la discriminación en México*. México: Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.
- El Universal. (2014). *Buscan ratificar convenio para trabajadores del hogar*. Recuperado el 20 de abril de 2014. Disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/nacion-mexico/2014/buscan-ratificar-convenio-para-trabajadores-del-hogar-999660.html> recuperado el 20 de abril del 2014.
- ICOSO. (2013). *Chiapas trabaja en la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres: Sasil de León, Instituto de Comunicación social del estado de Chiapas*. Recuperado el 27 de abril de 2014. Disponible en: <http://www.icoso-chiapas.gob.mx/2013/06/22/chiapas-trabaja-en-la-igualdad-de-oportunidades-laborales-para-las-mujeres-sasil-de-leon/>
- Inmujeres. (2014). *Sistema de Indicadores de Género 2014 (parcial) (SIG)*. México: Inmujeres. Recuperado el 22 de noviembre de 2014. Disponible en línea http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/panorama_general.php?menu1=6&IDTema=6&pag=1
- Instituto Nacional de Mujeres. (2008). *Desigualdad de género en el trabajo*. México: Dirección de Estadística.
- INEGI-Comisión de Equidad de Género. (2008). *Las mujeres en Chiapas, Estadísticas sobre desigualdad de género y violencia contra las mujeres*. México: INEGI.
- INEGI-Instituto Nacional de Estadística. (2005). *Mujeres y hombres en Chiapas*. México: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática.

- Informe sombra para el Comité de la CEDAW. (2012). *La situación sobre la discriminación y no acceso a la justicia para las mujeres en Chiapas*. Nueva York: EQUIS. Recuperado el 16 de abril de 2014. Disponible en línea <http://www.ddhjmujerchiapas.org/lavozdelasmujeres/>
- González, N. (2014). El principio de igualdad, la prohibición de la discriminación y las acciones positivas. En N. Buen Lozano (Coordinador.), *Memorias del undécimo encuentro Iberoamericano del Derecho al Trabajo*. México: Instituto de estudios educativos y sindicales de América-Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado el 20 de abril del 2014. Disponible en línea <http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/340/18.pdf>
- Ley de 1931. Ley Federal de Trabajo, artículo 331. 18 de agosto de 1931. El Diario Oficial de la Federación (DOF) el 28 de agosto de 1931-México.
- Ley Estatal previene y combate la discriminación en el Estado de Chiapas. 03 de abril de 2009, artículos 16º y 68º. Diario Oficial N° 165.
- Medina, A. (2010). *La participación política de las mujeres. De las cuotas de género a la paridad*. México: Medina Espino Adriana, CEAMEG-Cámara de Diputados LXI Legislatura. Recuperado el 25 de abril del 2014. Disponible en línea http://www.diputados.gob.mx/documentos/Comite_CEAMEG/Libro_Part_Po.pdf
- Moreno, LL. (2011). *Los derechos fundamentales de las trabajadoras del hogar y sus garantías en México*. México: SCJN. Recuperado el 24 de abril de 2014. Disponible en: https://www.scjn.gob.mx/Transparencia/Lists/Becarios/Attachments/150/Becarios_150.pdf
- STPS. (2014). *Perfil Chiapas, información laboral*. México: Subsecretaría de empleo y productividad laboral.
- Ulloa, T. (Coordinadora). (2009). *Resultados de la situación de la violencia social y de Género en el Estado de Chiapas*. México: UNACH.
- Werngreen, J. (Coordinador). (2008). *El derecho a una vida libre de discriminación y violencia: mujeres indígenas de Chiapas, Guerrero y Oaxaca*. Puebla: Munguía Impresores.