

Josefa Montalvo Romero 

El Trabajo desde la Perspectiva de Género

Work from a Gender Perspective

Trabalho a partir de uma perspectiva de gênero


Resumen: *Muchos pensamos que con el auge de los Derechos Humanos en los últimos años las mujeres podrían alcanzar la anhelada igualdad laboral, pero no ha sido así.*

Esta investigación analiza diferentes escenarios del mundo del trabajo desde una perspectiva de género centrada en la mujer trabajadora. Nos movemos en la idea general y sencilla de que la perspectiva de género implica indagar, para evidenciar la discriminación de que las mujeres han sido y son objeto en materia laboral. Así, se identifican brechas de igualdad de género que tienen que ver, entre otras temáticas, con diferencias de salarios, dificultades de acceso a un empleo formal, conciliación laboral y vida familiar, la poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales, etc.

Palabras clave: *derechos humanos, igualdad, perspectiva de género, discriminación, trabajo.*

Abstract: *Many of us think that with the rise of human rights in recent years women could achieve the longed-for equality of work, but this has not been the case.*

This research looks at different scenarios in the world of work from a gender perspective focused on working women. We move on the general and simple idea that the gender perspective involves researching, to highlight the discrimination that women have been and are subject to in labour. Thus, gender equality gaps are identified that have to do, among other topics, with differences in wages, difficulties in accessing formal employment, work and family life, the low participation of women in managerial or managerial positions, etc.

 Doctora en Derecho por la Universidad Veracruzana, México, Investigadora de tiempo completo adscrita al Centro de estudios sobre Derecho, Globalización y Seguridad de la Universidad Veracruzana, Docente de la Facultad de Derecho y de la Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales de la Universidad Veracruzana, Profesor con Perfil PRODEP. ORCID: 0000-0001-6351-2562

 dramontalvor@hotmail.com

Keywords: *Human Rights, Equality, Gender Perspective, Discrimination, Work.*

Resumo: *Muitos de nós pensamos que, com a ascensão dos direitos humanos nos últimos anos, as mulheres poderiam alcançar a tão desejada igualdade de trabalho, mas isso não tem sido o caso.*

Esta pesquisa analisa diferentes cenários no mundo do trabalho a partir de uma perspectiva de gênero focada nas mulheres trabalhadoras. Avançamos na idéia geral e simples de que a perspectiva de gênero envolve pesquisar, para destacar a discriminação que as mulheres têm sido e estão sujeitas no trabalho de parto. Assim, identificam-se lacunas de igualdade de gênero que devem fazer, entre outros temas, com diferenças salariais, dificuldades de acesso ao emprego formal, trabalho e vida familiar, baixa participação das mulheres em cargos gerenciais ou gerenciais, etc.

Palavras-chave: *direitos humanos, igualdade, perspectiva de gênero, discriminação, trabalho.*

Recibido: 20200415

Aceptado: 20200507

Introducción

En la presente investigación analizamos desde una visión feminista, el papel que juega la perspectiva de género en el mundo del trabajo.

Si bien la perspectiva de género incluye tanto a lo masculino como a lo femenino, es de nuestro interés particular enfocarnos en el desarrollo que la mujer tiene en el ámbito laboral.

El feminismo y los movimientos de mujeres han desplegado desde hace mucho tiempo un recorrido que parte de la constatación de que a los rasgos biológicos propios de cada sexo, se les asignó la exclusividad de ciertos roles sociales.

Resulta lógico que las mujeres al igual que otros grupos humanos que se vean, se sientan o efectivamente hayan sido subordinados y/o discriminados a lo largo de la historia (Mantilla Falcón, 1997, 64), busquen en los Derechos Humanos la protección y el respeto a la vigencia de sus derechos.

Se tenía la esperanza que el concepto de Derechos Humanos y su auge en las últimas décadas sería suficiente para solventar situaciones de violaciones de derechos laborales en este caso y discriminación de las mujeres, sin embargo, no es suficiente, pues siguiendo a Alda Facio (1990, 3), parecería que es el hombre/varón quien ha sido tomado como parámetro, modelo, prototipo o paradigma de los humano.

Derechos Humanos vs Igualdad

Los derechos humanos son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada. Estos derechos, establecidos en la Constitución y en las leyes, deben ser reconocidos y garantizados por el estado⁽¹⁾.

Podemos entender como derechos humanos laborales, todo lo que a hombres y mujeres dependientes del trabajo asalariado, posibilita el reconocimiento y ejercicio de la dignidad humana, permitiéndoles alcanzar el bienestar material, desarrollarse como individuos y como organización, en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades (Herrera, 2004, 240).

La igualdad se entiende, como la capacidad de toda persona para disfrutar de derechos, así como para contraer obligaciones, con las limitaciones que la propia ley señala en forma específica. En este sentido el ordenamiento jurídico reconoce y garantiza, para hombres y mujeres por igual, el ejercicio de facultades y cumplimiento de obligaciones independientemente del sexo, género, edad, estado civil, raza, creencia religiosa o condición social (Kurczyn Villalobos, 2001, 8). El principio de igualdad ha sido redefinido, coincidiendo con el principio de dignidad de las personas, así como con el carácter universal de los derechos fundamentales (Ferrajoli, 2010, 42).

La igualdad en el trabajo o igualdad laboral debe entenderse como la práctica de las mismas condiciones de trabajo, para todos los trabajadores, hombres y mujeres, menores y mayores, sin importar el sexo, el estado civil, su origen étnico o su raza, la clase social a la cual pertenezcan ni la religión que profesen o su ideología política (Kurczyn Villalobos, 2001, 14).

Las nuevas masculinidades se hacen presentes mostrando estereotipos que toman un papel esencial en la lucha contra las desigualdades sociales.

El ser hombre responde a una expectativa social que define los comportamientos aprobados por la comunidad masculina; como tener un trabajo bien remunerado, la preferencia de los deportes sobre las artes, no expresar más emoción que la euforia o la rabia, entre otros.

Si bien estas conductas se han ido normalizando a lo largo de la historia, también es cierto que en la actualidad la diversidad de identidades y expresiones de género exige una deconstrucción del sistema binario del sexo/género interiorizado en la construcción de la legislación nacional e internacional (Morales de la Rosa, 2019, 149). Lo anterior, para aspirar a una protección integral de los derechos humanos de todas las personas, está vinculado al patriarcado como sistema político que institucionaliza la superioridad sexista de los varones sobre las mujeres, constituyendo así aquella estructura que opera como mecanismo de dominación ejercido

sobre ellas basándose en una fundamentación biologicista (Coppolecchia, 2012, 128). Esta ideología, por un lado, se construye tomando las diferencias biológicas entre hombres y mujeres como inherentes y naturales, y por el otro mantiene y agudiza estas diferencias, postulando una estructura dicotómica de la realidad y del pensamiento.

Se debe reconocer que la sociedad ha tenido una evolución en su pensamiento respecto de estas conductas, sin embargo todavía encontramos repetición de estereotipos que constan de dos elementos:

- 1) Herencia: es el factor encargado de transmitir, generación tras generación, estas prácticas de repulsión a las personas que se comportan de una manera incorrecta ante la sociedad, al quebrar el molde destinado a su sexo biológico.
- 2) Ambiente: Se refiere a la interacción que se da en el ámbito social, dentro de la cual se manifiestan las diferentes expresiones de las personas respecto de lo socialmente normal (Coppolecchia, 2012, 151).

Actualmente en las relaciones sociales, laborales, académicas y emocionales que viven los hombres, el reflejo de comportamientos considerados como femeninos se traduce en agresiones que eventualmente pueden derivar en violaciones a los derechos humanos⁽²⁾.

Que entender por equidad de género

La perspectiva de género puede entenderse como un punto de vista, a partir del cual se visualizan los distintos fenómenos de la realidad (científica, académica, social o política), que tiene en cuenta las implicaciones y efectos de las relaciones sociales de poder entre los géneros masculino y femenino, en un nivel, y hombres y mujeres en otro (Serret Bravo, 2008, 9).

Esta perspectiva de género está íntimamente vinculada al concepto de feminismo, el cual se remonta al periodo de La Ilustración, donde el racionalismo cartesiano aplica un criterio ético moral al análisis de la política y el poder, modelo que utiliza el pensamiento feminista para criticar los principios de legitimidad en que se pretendía fundamentar la subordinación social de las mujeres (Serret Bravo, 2008, 9).

Tendrían que pasar muchos años para que en países donde el cambio de régimen no fue tan violento, las demandas feministas se convirtieran en el sufragismo⁽³⁾, suerte que no corrió Francia en los gobiernos pos-revolucionarios.

Posteriormente en las primeras décadas del siglo XIX va surgiendo la idea de un nuevo cambio social basado en la crítica de la sociedad industrial: el socialismo.

Aquí también encontramos al feminismo, pero ahora con una idea de “reivindicación distinta de la ilustrada; (Serret Bravo, 2008, 20) la libertad es vista no solo como derechos políticos y civiles, sino también derechos personales, donde la idea de la persona y de su libertad empieza a asociarse con la de la apropiación por cada persona de su sexualidad”.

Serret (2008, 54) insiste en recuperar la perspectiva de género tal cual es, una noción feminista que ha sido generada para cuestionar el carácter esencialista y fatal de la subordinación de las mujeres. Por ellos no debe emplearse a manera de una categoría inocua, desideologizada, que solo da nombre a la atención sobre problemas de las mujeres, en el núcleo de un discurso donde lo que eso significa lo deciden otros y nunca, en específico, las afectadas.

Actualmente en el discurso político-social se habla de transversalizar la perspectiva de género, ¿a que se refiere esto?

El Congreso Económico y Social de Naciones Unidas formulo en junio de 1997 el siguiente concepto: Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene, para los hombres y para las mujeres, cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, política o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que la de los hombres, sean parte integrante de la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la transversalización es conseguir la igualdad de los géneros⁽⁴⁾.

El diseño de un programa o proyecto específico, para contener la transversalización de género, debe plantearse varias interrogantes:

1. ¿De qué manera está incorporando las experiencias, conocimientos y aportaciones de las mujeres y hombres?;
2. ¿Cómo está valorando y aprovechando tales aportaciones?;
3. ¿En qué medida contribuye su satisfacción a necesidades específicas de la mujeres?;
4. ¿Cómo afecta las relaciones intra e intergenericas?

Nos cuestionamos para qué sirve la equidad de género y podríamos afirmar que consolida la democracia y crea condiciones reales de buen ejercicio de la ciudadanía, ya que la equidad es un componente básico de las relaciones sociales.

Lo anterior permitiría dar visibilidad a la problemática derivada de la desigualdad entre los géneros, al mismo tiempo que se saca del aislamiento la temática y se coloca en el centro de la discusión de políticas públicas y patrones culturales, sociales y políticos, lo que inevitablemente involucra nuevos actores.

Si la precondition de la democracia es el ejercicio igualitario de las libertades, una sociedad democrática debe favorecer la abolición de dinámicas que siguen dependiendo de la desigualdad natural entre las personas.

Para lograr una verdadera equidad de género, se requiere atacar el problema cultural que hace a las propias relaciones entre las personas estar marcadas por el ejercicio de un poder ilegítimo con consecuencias éticas, políticas, económicas y sociales.

Incluir políticas públicas en temas de salud reproductiva, violencia sexual o igualdad salarial es necesario pero no suficiente.

Se debe insistir en la transformación cultural que permita combatir la discriminación desde la familia.

Tuvimos la esperanza que con el impulso de los derechos humanos las mujeres verían más cerca la igualdad de derechos laborales, pero no fue así. Los derechos humanos han sido conceptualizados de diversas maneras. Aquí solo mencionaremos algunas definiciones de los mismos.

Mirelle Roccatti (1998, 3) los define como:

Aquellas facultades o atributos que poseen todos los seres humanos sin excepción alguna, por razón de su sola pertenencia al género humano. Estos derechos se hallan sustentados en valores éticos, cuyos principios se han traducido históricamente, al ser reconocidos por los Estados, en normas de derecho positivo nacional e internacional, constituyéndose en parámetros de justicia y legitimidad política.

También son definidos como el conjunto de facultades y prerrogativas, libertades y pretensiones de carácter civil, político, económico, social y cultural, incluidos los recursos y mecanismos de garantía de todas ellas que se reconocen al ser.

En este contexto, hay un elemento indispensable: la justiciabilidad. Moscoso Becerra (2019, 390)⁽⁵⁾ señala que se puede alcanzar mediante dos vías: la directa y la indirecta. La primera significa la invocación inmediata del derecho humano en el momento de la formulación de la pretensión; la segunda, implica la protección de los derechos laborales y en general de los económicos, sociales, culturales y ambientales, mediante pretensiones jurídicas formuladas a partir de otros derechos que desdibujan el objeto verdadero de la tutela.

En este contexto, los derechos económicos, sociales y culturales son especialmente importantes para las mujeres, porque tienen un papel central en temas relacionados con la pobreza y la desigualdad. A través de sus experiencias cotidianas y sus roles sociales y culturales, las mujeres conocen muy bien la importancia de asegurar la disponibilidad de alimentos adecuados para sus familias, de poder acceder fácilmente al agua limpia, de tener una vivienda segura y acceso a medicamentos y a un centro de salud. Las mujeres saben que, debido a que su vida laboral suele interrumpirse por las obligaciones de cuidar a otros familiares y educar a sus hijos/as, o porque su trabajo no está formalizado o porque siempre han cobrado menos que sus compañeros hombres, o porque cuando sean mayores, su acceso a beneficios adecuados de seguridad social puede ser limitado.

Las mujeres son conscientes que el costo de la educación, la falta de privacidad o instalaciones sanitarias adecuadas, el acoso sexual por parte de los maestros y las políticas que excluyen a las madres jóvenes, constituyen barreras importantes para el acceso de las niñas a la educación.

Las mujeres no ignoran que los estereotipos de género afectan sus posibilidades de lograr la igualdad y el éxito en el trabajo, la educación, la política y el hogar. Las mujeres conocen el efecto diario que tiene la pobreza y la desigualdad en sus vidas.

Como grupo, las mujeres tienen menos poder social, económico y político, y son desproporcionadamente pobres. En el marco de la crisis financiera global y la profundización de la desigualdad económica, las mujeres se ven desproporcionadamente afectadas por la presencia o ausencia de programas y políticas sociales que aseguren la atención médica, la educación, el cuidado de los niños/as, la vivienda, el alimento y el agua, debido a que son ellas las principales encargadas (aunque no reciben compensación por ello) de satisfacer dichas necesidades cuando el Estado no lo hace.

El marco y los mecanismos internacionales de los derechos humanos permiten que las personas exijan alimento, vivienda, empleo, educación y atención médica como derechos básicos. Cuando las necesidades se exigen en clave de derechos, es posible exigir que se los respeten, protejan y cumplan, y es posible exigir que los gobiernos asuman su responsabilidad cuando omiten hacerlo. El marco internacional de los derechos humanos también nos permite conectarnos con la comunidad internacional más amplia, que lucha por los mismos derechos en todo el mundo, y emplear un lenguaje común para promover la solidaridad y la formación de movimientos, aumentando el impacto de nuestro trabajo.

Dentro del sistema internacional de los derechos humanos, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) son particularmente relevantes para los reclamos relacionados con los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres debido a la experticia que poseen los correspondientes Comités con temas de igualdad de la mujer y los DESC (Derechos Económicos, Sociales y Culturales) sustantivos, respectivamente. Los órganos de tratados que vigilan el cumplimiento de los Estados de ambos pactos, deben tener un lugar central en toda estrategia de incidencia o litigio relacionado con los DESC de la mujer. Las sesiones de revisión periódica son oportunidades fundamentales para que la sociedad civil ponga en conocimiento a la comunidad internacional, sobre la situación de los DESC de las mujeres en un país determinado.

Asimismo, ambos tratados cuentan con Protocolos Facultativos (PF) que se pueden emplear para fortalecer el marco normativo y rendir cuentas de los DESC de las mujeres creado por el PIDESC y la CEDAW⁽⁶⁾.

Brechas de igualdad de género en materia laboral

El concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y alude, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. Lo anterior implica un determinado orden institucional, basado en un conjunto de normas y convenciones en las que se concretan concepciones y mentalidades que afectan las visiones que hombres y mujeres tienen de sí mismos, al igual que de sus entornos y aspiraciones. Dichas normas y convenciones condicionan su acceso a las oportunidades al mismo tiempo que limitan el abanico de elecciones a su alcance.

En este sentido, el género, es un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual, la condición física o la edad, de tal suerte que las diferencias biológicas entre los sexos se traducen y asimilan en diferencias en términos de:

- a) igualdad ante la ley;
- b) igualdad de oportunidades (incluida la igualdad de remuneración por el trabajo y la igualdad de acceso al capital humano y a otros recursos productivos que hacen posibles las oportunidades);
- c) e igualdad de participación (Antón Gracia, 2010, 18).

Por discriminar se entiende alterar o modificar la igualdad entre personas sea por reducción, exclusión o restricción. La alteración en las condiciones de igualdad (Kurczyin Villalobos, 2004, 34) en el trabajo, constituye discriminación laboral en cualquiera de sus modalidades: de oportunidades, de trato, de prestaciones o en el pago y puede basarse en el sexo y en el género así como en la nacionalidad, ideología política, creencia religiosa, origen racial, condición social o cualquier otro atributo que modifique el esquema de igualdad, como ya se presenta en orden a factores genéticos.

En el caso de la discriminación de género, por ejemplo, se da ciertamente un estereotipo de lo que es ser mujer asociado a la intuición, la sumisión, la sensibilidad, la debilidad, la falta de racionalidad. Dentro de este estereotipo de mujer que se ha transmitido durante siglos en la historia de la humanidad, que sea el hombre en la relación de pareja quien mande, quien administre los bienes sociales, quien sea el dueño del mundo de lo “público”, ha sido visto como lo natural.

Obviamente, los roles que cultural y socialmente han sido cumplidos por hombres y mujeres, históricamente, plantean una relación de poder en el que la subordinación de la mujer ha sostenido el poder de dominación de los hombres (Salgado, 2001, 16).

En pleno siglo XXI la discriminación de género se visualiza desde la violación de los derechos humanos de las mujeres hasta las transgresiones que sufre en el ámbito laboral, familiar y sexual, este tema aportará elementos explicativos de una de las formas más graves de discriminación para el desarrollo de la mujer en el ámbito laboral.

Una de las principales causas por el que se suscita este fenómeno es por la corriente doctrinal de antaño llamada “condición femenina” característica principal que su sexo les determina, se concreta en el caso de las mujeres, ha sido utilizada a través de la historia como pretexto para otorgar a la mujer un trato discriminatorio e inequitativo.

A lo largo de la historia de la humanidad y en casi todos los confines de la tierra, se ha mantenido la idea de que las mujeres son inferiores respecto de los hombres, tanto intelectual como moral y físicamente. Esta concepción ha sido defendida por pensadores varones en las diferentes etapas históricas y este pensamiento misógino que parte de la preeminencia y superioridad del varón y el desprecio a la mujer, está íntimamente ligada a una conformación estructural patriarcal de la sociedad. Desde esa perspectiva (Álvarez de Lara, 2006, 10) se ha identificado una relación entre esa estructura misógina de la sociedad, en la que la mujer se le considera inferior, con la violencia hacia ellas, en todas las manifestaciones que la violencia asume en los grupos sociales y los cuales se consideran normales todos aquellos medios de control, aun los violentos, para que la mujer permanezca en los espacios privados que son los naturalmente dispuestos para ella.

Es interesante mencionar ciertas características (Salgado, 2001, 25) que identifica a los fenómenos de discriminación de género:

- Los prejuicios o estereotipos transmitidos;
- La idea de superioridad de un grupo, generalmente el que detenta el poder sobre el otro;

- La competencia por el poder, y
- La manipulación (considerar al sujeto discriminado como instrumento para lograr un fin superior).

Indudablemente este fenómeno social-cultural se relaciona con la falta de valor hacia esa persona que es diferente y que por ser diferente es considerada inferior. Esa negación o falta de reconocimiento del ser humano tiene su base en juicios previos, estereotipos y clichés sobre esa persona o grupo de personas, los mismos que se transmiten culturalmente dentro de una lógica de mantenimiento del poder entendido como dominación. En esta concepción del poder se requiere siempre de subordinados sobre quienes ejercer ese poder. De ahí que la discriminación de género es un fenómeno cruzado básicamente por relaciones de poder/dominación.

Desde la visión de género, la participación económica y el trabajo remunerado tiene una contraparte complementaria: la labor doméstica o el trabajo reproductivo, que es no remunerado. La contribución económica de las mujeres a las sociedades a través del trabajo remunerado y del no remunerado, y la necesidad de aplicar medidas orientadas a crear condiciones de mayor igualdad entre mujeres y hombres, son temas que se han posicionado en la agenda internacional y nacional por consecuencia lógica.

El incremento en la participación laboral femenina responde a un conjunto diverso de factores. Entre estos destacan procesos seculares de individualización y autonomía conjugados con el descenso y la postergación de la fecundidad. La expansión de las credenciales educativas de las mujeres se encuentra también operando en el mismo sentido. Asimismo la caída de los salarios y de la empleabilidad y estabilidad del trabajo de los hombres ha generado presiones para la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, constituyéndose éstas en muchos hogares en la principal proveedora de ingresos o en una generadora de ingresos equivalente al hombre. Finalmente los cambios en los arreglos familiares, el aumento de la tasa de divorcios y de los hogares monoparentales de jefatura femenina tienden también a aumentar la participación de la mujer en el mercado laboral tornándola en general en la única persona perceptora de ingresos⁽⁷⁾.

Por otra parte, la urbanización ha visibilizado un trabajo previo típicamente productivo y de generación de ingresos o de producción de bienes para la comercialización, que antes se encontraba subestimado por razones muéstrales o por ra-

zonas de identificación en el cuestionario en las encuestas de hogares y de empleo. Tal actividad respondía principalmente al trabajo de la mujer en tareas productivas agrarias de subsistencia o de producción para el comercio desde unidades familiares de producción.

Los dilemas relativos a las condiciones para la incorporación femenina en el mercado y a la redistribución del trabajo remunerado y no remunerado al interior de los hogares se inscriben en sociedades con alta desigualdad. Por tanto, son las mujeres de bajos ingresos y los niños de esos mismos sectores quienes más sufren la sobrecarga femenina, proveniente de la demanda de cuidado y protección, y la dificultad para integrarse en condiciones favorables y no precarias al mercado laboral.

Uno de los temas transcendentales de las relaciones de género es la división sexual del trabajo entre la producción (actividades que generan ingresos y se encuentran en la órbita del mercado) y la reproducción social (actividades en el ámbito doméstico). Todas las sociedades establecen dicha división con el fin de organizar y delimitar el conjunto de responsabilidades y obligaciones tanto de las mujeres como de los hombres. Se considera que hay roles de género (Antón Gracia, 2010, 20) cuando el tipo de tareas socialmente asignadas limitan y merma el desempeño, o bien restringen el potencial de las mujeres y los hombres.

En términos generales, se reconocen tres tipos de roles de género:

— Rol productivo: Son aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito público y que generan ingresos, reconocimiento, poder, autoridad y estatus.

— Rol reproductivo: Se relaciona con la reproducción social y las actividades dirigidas a garantizar el bienestar y la supervivencia de la familia, es decir, la crianza y la educación de los hijos y las hijas, la preparación de alimentos, el aseo de la vivienda, entre otras. Estas actividades, por lo general, no generan ingresos y son “invisibles” para la economía.

— Rol de gestión comunitaria: Son las actividades que se realizan en una comunidad para asegurar la reproducción familiar. Toma la forma de participación voluntaria en la promoción y manejo de actividades comunitarias, tales como gestiones para obtener servicios de agua potable, de atención primaria a la salud, etcétera.

Los estereotipos de género se refieren a la construcción social y cultural de hombres y mujeres, en razón de sus diferentes funciones físicas, biológicas, sexuales y sociales. La estereotipación de género *per sé* no es necesariamente problemática, sino cuando opera para ignorar las características, habilidades, necesidades, deseos y circunstancias individuales, de forma tal que se le niegan a las personas sus derechos y libertades fundamentales y se crean jerarquías de género. (Cook R. y Cusack, 2011, 23) Entender la forma en que el derecho encarna y contribuye a la estereotipación de género, es parte de la manera en que podemos entender las experiencias de inequidad de las mujeres, las cuales se encuentran condicionadas por éste.

El índice de participación masculina en las tareas domésticas y del cuidado aún permanece bajo, a pesar de los monumentales cambios en las dinámicas familiares y la progresiva participación laboral de las mujeres. Por su parte, las mujeres soportan una sobrecarga de trabajo y demandas en la medida en que continúa su rol tradicional y naturalizado de cuidadoras, a lo que se suma el nuevo papel que ya desempeñan en la vida pública y laboral. El futuro agravamiento de la crisis del cuidado hace forzoso transformar los sistemas de protección o seguridad social y las normas laborales, y modificar las pautas culturales que subyacen a una distribución desigual, entre mujeres y hombres, del trabajo remunerado y no remunerado.

La discriminación afecta a la contratación de mujeres para trabajos que no se ajustan a la distribución de papeles entre sexos en una sociedad. Dado que en condiciones iguales los empresarios prefieren contratar a hombres (la contratación de mujeres llevaría aparejado un costo no económico derivado de su inaceptabilidad social), en situaciones de amplia discriminación las mujeres deben aceptar salarios más bajos que los varones para tener acceso a trabajos idénticos (García B. y Mendoza C., 2017, 36). La discriminación existe en el mercado de trabajo por razones de género cuando dos individuos con la misma calificación son tratados de un modo distinto sólo por su género.

La discriminación salarial obedece a multitud de factores, se distinguen dos dimensiones:

- La brecha salarial de género originada por las diferentes características del mercado de trabajo y,
- Las diferencias debidas a la discriminación directa o indirecta, que incluye las diferencias en la evaluación del trabajo y de las ocupaciones y sectores

con mayor presencia de mujeres (feminizados).

La estructura del mercado de trabajo viene determinada por factores como la profesión, la edad, la educación, la formación profesional, la experiencia laboral, la antigüedad en el puesto, la seguridad del empleo, el número de horas de trabajo, el tamaño de la empresa, la rama de actividad y la segregación profesional, etc. Otros factores, como la normativa, las prácticas relativas a la conciliación de la vida familiar y la vida laboral, los servicios de cuidado de niñas y niños y otros derechos sociales cumplen una función significativa en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en sus decisiones profesionales y en los patrones de empleo que influyen en la brecha salarial entre las mujeres y los hombres⁽⁸⁾.

Reflexión final

Somos herederos de una tradición donde social y jurídicamente los derechos y obligaciones se han dotado de un enfoque sexual, atendiendo a los roles establecidos donde, en su mayoría, a las mujeres les ha correspondido el cuidado de la familia realizando así, en términos generales, tareas no remuneradas en el ámbito del hogar; mientras que, por otro lado los hombres han tenido la posibilidad de desarrollarse en el ámbito laboral, considerando su carácter histórico de proveedores económicos.

En este orden de ideas, la finalidad última debe ser la búsqueda de la igualdad de oportunidades, lo cual es fundamental para la liberación de la mujer, en el que el reconocimiento de su valor implica romper con la barrera de la discriminación por género en materia laboral.

Por tanto, la igualdad en sus tres versiones, formal, material y estructural, implica ser utilizada como guía hermenéutica en la elaboración, interpretación y aplicación del derecho, y como derecho, constituye la herramienta subjetiva para acceder a la justicia. No olvidemos que los estereotipos de género han llevado a que las mujeres sean juzgadas *a priori* como mujeres, antes que como seres humanos y estos estereotipos constituyen violencia contra las mujeres (Sordo Ruiz, 2014, 325).

Además, es urgente la implementación de políticas laborales con enfoque de género en las diferentes fases de la relación laboral: reclutamiento y contratación, desarrollo de la relación laboral y su terminación.

Por otro lado, el debate y la discusión del tema, se ha ampliado, porque dentro de los valores de la democracia está la igualdad y equidad, el respeto a los derechos humanos y por supuesto, ampliar el espectro de oportunidades para todas las mujeres. En este contexto, la coeducación y la erradicación de preceptos culturales basados en estereotipos de género son dos elementos fundamentales sobre los que cimentar una sociedad igualitaria.

Referencias

- Álvarez de Lara, R. M. (2010). *Ley estatal de derecho de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Chihuahua*. Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM.
- Antón Gracia, B. del P. (2010). *Discriminación por género en el ámbito empresarial*. CONAPRED.
- Cook Rebecca, J., y Cusack Simone, (2011). *Estereotipos de Género, Perspectivas Legales Transnacionales*. Profamilia.
- Coppolecchia, F. (2012). Una crítica feminista al derecho a partir de la noción de “biopoder” de Foucault. *Páginas de Filosofía, Revista del departamento de filosofía de la universidad nacional del Comahue*, 13(16). <http://rele.uncoma.edu.ar/htdoc/>
- Gaceta de la Comisión Nacional de Derechos Humanos* (1998). *La protección y defensa de los derechos humanos en México*, (97).
- García Bermúdez, K. J., y Mendoza Cota, J. E. (2017). Discriminación salarial por género en México. *Revista latinoamericana de economía*. <http://www.journals.unam.mx/index.php/pde/article/view/7754>.
- Herrera, C. (2004). *Derechos Humanos laborales y derechos humanos en el mundo del trabajo en México, Derechos Económicos, sociales y culturales*. Porrúa-Universidad Iberoamericana.
- Kurczyn Villalobos, P. (2001). *Derechos de las mujeres trabajadoras*. Cámara de diputados-UNAM.
- Kurczyn Villalobos, P. (2004). *Acoso sexual y discriminación por maternidad en el trabajo*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Morales de la Rosa M. A. et al. (2019). Defendiendo las masculinidades en el siglo XXI. *Akademia. Revista Internacional y comparada de Derechos Humanos*, 2(1).

- Moscoso-Becerra, G. (2019). La justiciabilidad directa de los derechos laborales en la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Dikaion*, 28(2). <https://doi.org/10.5294/dika.2019.28.2.7>
- Salgado, M. J. (2001). Diversidad ¿Sinónimo de Discriminación?, *Fundación Regional de Derechos Humanos (INRDH)*. <http://www.inredh.org/descargas/defensores/diversidad.pdf>
- Serret Bravo, E. (2008). *Qué es y para qué es la perspectiva de género*. IMO (Instituto de la Mujer Oaxaqueña).
- Sordo Ruíz, N. (2014). *Los estereotipos de género como obstáculos para el acceso de las mujeres a la justicia. Ética judicial e igualdad de género*. Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Notas

¹ Comisión Nacional de los Derechos Humanos. www.cndh.org.mx. recuperado el 6 de octubre del 2019.

² Un ejemplo pueden ser los Muxhe en la cultura zapoteca en Oaxaca, a quienes por nacimiento son del género masculino, pero utilizan ropa y se comportan de manera considerada femenina.

³ Movimiento en pro de los derechos civiles de las mujeres iniciando con el derecho al voto, pero que implicaba la búsqueda de derechos económicos, como el derecho a la propiedad, el derecho al trabajo, a ejercer profesiones libres o a la educación.

⁴ Consejo Económico y Social de Naciones Unidas, 1999. <https://www.un.org/ecosoc/es/>.

⁵ “En virtud de esta noción, en años precedentes a la emisión de la sentencia del Caso Lagos del Campo vs. Perú y los votos razonados emitidos en distintas sentencias de la Corte IDH por Eduardo Ferrer Mc-Gregor Poisot y su incipiente postulado 4 de poder hacer extensiva la justiciabilidad directa, a través del artículo 26 de la CADH, de los derechos económicos sociales y culturales, que no están expresamente reconocidos en el Pacto de San José de Costa Rica, existió un punto de partida que comenzó a desestabilizar la corriente que sostenía la teoría actualmente pretérita de la justiciabilidad indirecta de

los DESCAs a través del derecho a la vida o a la integridad (arts. 4 y 5), como lo fueron los jueces Manuel Ventura y Roberto Caldas, quienes se habían sumado a la mayoría que dudaba sobre la justiciabilidad directa a través del artículo 26”.

⁶ Informe, Como exigir los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres. International Network for Economic, Social and Cultural Rights y International Women’s Rights Action Watch–Asia Pacific, mayo de 2014, OIT.

⁷ Panorama Social de América latina 2009, en Comisión económica para América latina y el Caribe, Santiago de Chile <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/9/37839/PSE2009-texto-completo.pdf>

⁸ Centro Internacional de Formación de la Organización Internacional del Trabajo, http://www.google.com.mx/url?sa=t&rct=j&q=igualdad+salarial+&source=web&cd=12&cad=rja&ved=0CFcQFjAL&url=http%3A%2F%2Factiv-courses.itcilo.org%2Fes%2Fa2-70052m%2Fa2-70052-resources%2Fmodulo-2-igualdad-salarial%2Figualdad-salarial-formato-pdf%2Fat_download%2Ffile&ei=87t1UJvuEu2A2QXw6oCwBg&usg=AFQjCNFtgjX9g5RL6wosakO3OIb0nueA7w, recuperado el 10 de febrero de 2020.