



Panorama Laboral de las mujeres en México

Emma Tenorio

Marzo de 2015

La importancia de la organización y lucha laboral femenina radica en función de su reconocimiento y pertenencia a la clase trabajadora. A continuación, se ofrece un breve acercamiento a la situación de las mujeres en el mercado laboral en México en contraste con el masculino. Posteriormente, un abordamos desde la diferenciación salarial como pretexto para reflexionar sobre otros fenómenos de la fuerza laboral femenina contemporánea nacional. Valga aclarar, que como primer acercamiento el artículo queda en un nivel más descriptivo que analítico, sirva el ejercicio como invitación al debate.

El punto de arranque es la diferencia natural de proporción que existe con base en el sexo de la población que vende su fuerza de trabajo como mercancía. Según datos de INEGI en el 2010 había 57.5 millones de mujeres frente a 54.9 millones de hombres. De esa cifra, el sector poblacional femenino económicamente activo (PEA) –cubre el sector que se encuentra entre 15 a 59 años de edad consta de:

- Un 62.3%, alrededor de 35 millones mujeres frente a un 60.9%, casi 33 millones de hombres.

De esos 35 millones de mujeres:

- El 96% combina sus actividades extradomésticas con quehaceres domésticos.
- La tasa de desocupación es del 5.2%. Mujeres que buscan trabajo y no lo encuentran
- El 94.8% se ubica en el sector terciario. De las cuales 31.7% se dedica al comercio, 27.4% son prestadoras de servicios y 14.4% labora en oficinas.
- El 64.8% son trabajadoras asalariadas; el 25.8% son trabajadoras independientes (empleadoras o por cuenta propia); y el 9.4% son trabajadoras sin pago (está demás decir, no cuentan con ningún tipo de prestación social).

Hacer un análisis considerando los cruces sobre la situación de las mujeres sindicalizadas, o respecto de fenómenos sociales que se inscriben en el mundo laboral, como la flexibilización, la terciarización, la precarización, la subcontratación, o la informalidad escapa los alcances de este ejercicio. Sin embargo es evidente que por sí sola la organización de las mujeres trabajadoras es importante, tan sólo por constituir más



de la mitad de la fuerza laboral mexicana. Y que además se encuentra en el sector donde suelen haber más condiciones de explotación y marginalidad laboral.

Sobre los salarios

Según estimaciones de la OCDE (la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos –esa que dice que por tener al hombre más rico del mundo, México no es un país pobre) la desigualdad salarial entre hombres y mujeres es del 30% en América Latina.

- En México es del 21,5%. Lo que significa que de cada 1, 000 pesos que ganan los hombres, nosotras ganamos 785 (Sí, sólo por el hecho de ser mujeres).

La tendencia dicta que cuanto más alto sea el grado educativo, mayor será la desigualdad salarial. Por ejemplo, el ingreso por hora de las mujeres con instrucción medio superior y superior es de 5.4 pesos menos que los varones con la misma instrucción. El porcentaje de mujeres que desempeñan un trabajo calificado supera las dos terceras partes (68%) de la población ocupada, es decir, ocho puntos porcentuales más que el de los hombres (60.4 por ciento).

Las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a factores que no tienen directamente que ver con sus capacidades laborales, con su nivel de calificación, ni con el tipo de trabajo que realizan, sino con factores “no económicos”, como el prejuicio, el machismo, el sexismo (Gentili, 2015). Éstos, también conocidos como “factores inexplicables” aumentan en vez de disminuir cuanto más se asciende en la escala salarial lo que indica que mujeres con empleos mejor remunerados son más discriminadas con relación a los hombres que desempeñan actividades iguales.

La desigualdad salarial de género no se limita a la disparidad de remuneraciones entre hombres y mujeres. Entre las mismas mujeres, la brecha se amplía en virtud de criterios raciales, étnicos o regionales. También, la maternidad opera como una mecanismo de discriminación salarial que no sólo diferencia a hombres de mujeres, sino entre nosotras mismas. La disparidad salarial femenina basada en la maternidad es en México del 33,2%. Como podemos apreciar, no solamente un hombre gana más que una mujer sino que una mujer urbana más que una mujer indígena campesina; una mujer sin hijos más que una mujer con hijos; una mujer indígena, campesina y con hijos, menos que todos los demás.



El argumento central antes de profundizar en la complejidad del mundo laboral actual es que circunscribir la lucha laboral a lo femenino tiene sentido, en la medida que logremos involucrar a "ellos" en la discusión sobre las consecuencias objetivas y subjetivas que conlleva la diferencia que el sistema capitalista marca con base en el sexo. Necesitamos recuperar la discusión como iguales, como la clase que vive del trabajo, reforzar la organización de los trabajadores en conjunto desde el elemento en común, la venta de nuestra fuerza de trabajo, y ahora sí desde ahí, situarnos y dignificar los lugares de enunciación femenino y masculino.