HISPANICS IN PHILANTHROPY

The Power of Giving and Connecting

UN ACERCAMIENTO A LAS CONDICIONES LABORALES DE MUJERES EN MÉXICO

HISPANICS IN PHILANTHROPY

The Power of Giving and Connecting

www.hiponline.org

¿QUIÉNES SOMOS?

Hispanics in Philanthropy (HIP) es una red transnacional de donantes comprometidos a fortalecer a las comunidades latinas en todo el continente americano. La red de HIP conecta y reúne a donantes, organizaciones no lucrativas, investigadores, y otros líderes para atender las necesidades de nuestras comunidades e identificar las mejores prácticas para el cambio social. HIP ha sido pionero en nuevos modelos filantrópicos, liderando iniciativas de colaboración y ha brindado donativos y fortalecido la capacidad de más de 600 organizaciones y líderes. Adicionalmente, HIP ha puesto en marcha recientemente HIPGive, la primera plataforma bilingüe y bicultural de financiación colectiva (crowdfunding). www.hipgive.org

www.hiponline.org

HISPANICS IN PHILANTHROPY

The Power of Giving and Connecting

CONTENIDO

Carta de la Presidenta
PAG. 4

Contexto de las mujeres trabajadoras en México
PAG. 5

HIP promueve los derechos laborales con perspectiva de género en México
PAG. 9

Las 10 organizaciones participantes
PAG. 11

Una mirada a la participación femenina en cinco sectores económicos
PAG. 13

Recomendaciones
PAG. 35

Estimadxs colegas,

Desde hace más de 30 años Hispanics in Philanthropy (HIP) ha trabajado arduamente en el fortalecimiento de organizaciones de la sociedad civil, sabemos que el combate a los problemas que aquejan a nuestras comunidades será más eficiente si contamos con organizaciones fuertes que puedan ayudar a alcanzar una sociedad más justa.

Nuestro trabajo en Latinoamérica tiene más de una década y reconoce los fuertes lazos entre nuestras comunidades. El espíritu trasnacional y los problemas que enfrentamos nos unen y nos obligan a desarrollar estrategias regionales. El desarrollo y fomento de comunidades de práctica es un vehículo que ha mostrado ser eficaz para atender problemas complejos y para fortalecer las causas sociales más apremiantes.

Por este motivo iniciamos con el apoyo de la Fundación Banorte el proyecto "Impulsando los derechos laborales de las mujeres en México: Un inventario de proyectos". El camino durante estos meses ha sido extraordinario, el conocer y reconocer el trabajo que las organizaciones de la sociedad civil están haciendo en México ha sido muy gratificante, sin embargo conocimos también los retos que siguen obstaculizando el camino hacia tratos dignos para todxs lxs trabajadorxs.

El propósito del presente reporte es proveer información que alimente el dialogo a través de datos oportunos y reconocer la colaboración entusiasta de las 10 organizaciones sin fines de lucro – desde Baja California, el D.F., Querétaro, Aguascalientes, Jalisco y Chiapas – que contribuyeron al éxito del mismo. Nos enorgullece que el esfuerzo conjunto ha llevado crear una identidad colectiva y una red que les permite sumar esfuerzos para defender con iniciativas novedosas y efectivas, el movimiento en pro de los derechos laborales de las mujeres.

A nombre de HIP agradecemos la oportunidad de colaborar en el logro de estas metas y esperamos seguir en este campo y avanzar en la meta común de lograr condiciones laborales más justas.

Atentamente,

Diana Campoamor
Presidenta
Hispanics in Philanthropy

CONTEXTO DE LAS MUJERES TRABAJADORAS EN MÉXICO

Apesar de la existencia de un marco jurídico nacional e internacional sobre la equidad de género; en la práctica la discriminación de género aún persiste en varios ámbitos, entre ellos el laboral. **La falta de mecanismos efectivos para exigir el cumplimiento de los derechos de las trabajadoras se traduce en prácticas de violencia y condiciones de precariedad laboral.** En México, el trabajo no remunerado y de cuidados es llevado a cabo mayormente por mujeres, aportando más del 75% de las horas destinadas a esas labores en el hogar.[1] Del total de las mujeres con empleo, el 76% perciben un salario entre uno y cinco salarios mínimos; situación que está lejos de garantizar calidad de vida. Sólo el 5% tiene un ingreso superior a los cinco salarios.[2] Las mujeres también sufren violencia laboral; a nivel nacional, un 20.6% de las trabajadoras han enfrentado algún tipo de violencia en su centro de trabajo.[3]

Estos son tan solo algunos datos que demuestran la urgencia de incorporar la equidad de género como parte integral de las políticas públicas y de las empresas así como la implementación de mecanismos de capacitación para las mujeres, trabajar por la igualdad salarial y la equidad de sus derechos. **El rol de las organizaciones de la sociedad civil como agentes de cambio en el tema es indispensable y por ello HIP ha propuesto su fortalecimiento.**

Tabla 1. Participación económica de mujeres en México 2015.

CONCEPTO	MUJERES (Cifras en millones)	RELACIÓN CON EL TOTAL DEL PAÍS (%)
Población	62.2	51.5 %
Población en edad de trabajar	46.2	52.4 %
Incorporadas al mercado de trabajo:	19.9	37.8 %
Con empleo	19.0	37.8 %
Sin empleo	0.9	40.9 %
No incorporadas al mercado de trabajo	26.3	74.1 %

Fuente: INEGI Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre 2015.

1. Mujeres y Hombres 2014. INEGI.
2. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. ENDIREH.
3. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. PROIGUALDAD.

La inserción de mujeres al mercado de trabajo en México ha sido rápida en las últimas décadas. **En 1970, el porcentaje de mujeres trabajadoras de la población en edad de trabajar era 17%.**[4] **En 2015, este porcentaje subió a 43%.**[5] **Sin embargo, este crecimiento no necesariamente se tradujo en mejores oportunidades para las trabajadoras.** Y a pesar de un panorama de leyes y programas para proteger a las trabajadoras mexicanas, su participación en la economía sigue sustentada en un esquema de desigualdades, discriminaciones e inequidades, lo cual queda de manifiesto con los siguientes hechos:

4. Las Mexicanas y el trabajo II. Publicado en 2003. INMujeres.
5. Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre 2015. INEGI.

- Registran una mayor participación en los mercados informales, con lo que tienen limitado acceso a la seguridad laboral y a los servicios de salud.
  - Del total de las 19 millones de mujeres con trabajo, el 29% participa en el sector informal, es decir, en empresas no registradas, así como personas que trabajan por su cuenta propia, y por lo tanto no tienen acceso a servicios de salud.[6]
  - Casi seis millones de mujeres trabajan en empresas formales y en autoempleo en agricultura y tampoco tienen garantías, ni acceso a los servicios. **De esta manera, el 60% de las mujeres con empleo están en una situación de vulnerabilidad laboral.**[7]
- Trabajan en empleos más precarios, ganando salarios más bajos (incluso en trabajos similares), y sus oportunidades de desarrollo profesional están con frecuencia limitadas, acoso sexual y hostilidad laboral.
  - La discriminación salarial por ocupación y sector de actividad muestran que las mujeres ganan un 30.5% menos que los varones en ocupaciones industriales, 16.7% menos como comerciantes y 15.3% menos como profesionales.[8]
  - Los espacios laborales son el tercer ámbito donde las mujeres son violentadas en sus derechos humanos; 26 de cada 100 asalariadas que trabajaron enfrentaron actos de discriminación laboral.[9]
- Las mujeres trabajan más horas, si se suma al trabajo remunerado el no remunerado, derivado de las tareas domésticas y el cuidado de la familia.
  - **El trabajo no remunerado que realizan las mujeres en sus hogares** (tareas domésticas y cuidados de infantes, adultos mayores, discapacitados y enfermos), **tiene un valor económico y social que se estima en 21.6% del PIB.**[10]
  - Al trabajo remunerado las mujeres le dedican en promedio 39.5 horas por semana (los hombres 47); al trabajo no remunerado un promedio de 39 horas semanales (los hombres poco menos de 12).[11]

Tabla 2. Distribución del tiempo de trabajo total de las mujeres.

Actividad	Porcentaje de tiempo
Labor doméstica y de cuidado	65.2 %
Trabajo remunerado	33.5 %
Trabajo en bienes de autoconsumo	1.3%

Fuente: INEGI Mujeres y Hombres en México 2014.

6. Indicadores de ocupación y empleo al segundo trimestre 2015. INEGI.
7. Ibid.
8. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. PROIGUALDAD.
9. Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011. ENDIREH.
10. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018. PROIGUALDAD.
11. Ibid.

HIP PROMUEVE LOS DERECHOS LABORALES CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN MÉXICO

Con el propósito de avanzar la agenda de los derechos laborales con perspectiva de género en México y con el apoyo de Fundación Banorte, **Hispanics in Philanthropy (HIP) lanzó la iniciativa "Impulsando los derechos laborales de las mujeres en México: Un inventario de proyectos" cuyo objetivo primordial es fortalecer y desarrollar las capacidades de comunicación e incidencia de 10 organizaciones mexicanas defensoras de los derechos laborales de las mujeres.**

A lo largo de un año, HIP ha trabajado hombro con hombro con estas organizaciones por medio de un programa especializado de asistencia técnica que incluye la utilización de herramientas de aprendizaje como talleres presenciales y webinars (seminarios vía internet). Las temáticas de estas capacitaciones se basaron en resultados de un diagnostico que HIP aplicó al principio de este proceso para conocer las debilidades y fuerzas institucionales de cada organización. Fue así que HIP enfocó en el programa de asistencia técnica temas como recaudación de fondos, monitoreo y evaluación, recopilación de datos y la comunicación externa e interna. Sin embargo, la visión general de este programa buscaba fortalecer sus capacidades en la comunicación estratégica para el cambio social.

Después de varios meses, el resultado de la implementación de dicho programa, derivó en la creación de nuevas propuestas de proyectos alineados con las capacidades y la agenda de cada una de las organizaciones participantes. Y no sólo eso, el surgimiento de una identidad colectiva entre dichas organizaciones ha dado pie a la creación de una comunidad virtual donde ahora se comparten experiencias, recursos y estrategias para contrarrestar el problema de desigualdad de género en el marco laboral del país.

Esta nueva red de organizaciones defensoras de los derechos laborales de las mujeres ha conseguido obtener un mejor nivel de capacitación, formar nuevas alianzas y lograr mayor apertura a los caminos innovadores que les permiten apoyar a diversas trabajadoras en todo el país para exigir y disfrutar sus derechos laborales. En su rol de articulador, HIP también ha logrado conectar a las organizaciones participantes con una red más amplia de actores clave en la materia de género y derechos laborales; así como académicos, expertos y líderes en el tema tanto en el sector público como en el sector privado.

La importancia de la información como base para la incidencia y el cambio social no se quedó afuera de esta incitativa. Consciente de la falta y/o uso datos en el activismo, HIP llevó a cabo una investigación socio-económico en los cincos sectores que apoya este proyecto (Trabajo Agrícola, Trabajo del Hogar, Trabajo Sexual, Trabajo en Call Centers y Trabajo en Maquila). El objetivo del estudio fue identificar las condiciones laborales en que las mujeres participan para contribuir al dialogo sobre cómo avanzar en la agenda de las trabajadoras en México. Compartimos esta información con todos los actores interesados en este tema pero especialmente con las organizaciones de sociedad civil.

En conjunto, estos esfuerzos han recalcado la importancia del rol de las organizaciones de la sociedad civil como agentes de cambios positivos para la sociedad. Por ende, el fortalecimiento de estas organizaciones genera un mayor impacto social al implementar sus programas de defensa de las trabajadoras mexicanas en varias partes del país y en diversos sectores económicos.

ORGANIZACIONES PARTICIPANTES

Centro de Apoyo al Trabajador, A.C. (CAT)
México, DF
Es una organización que busca contribuir a la defensa y vigencia de los derechos humanos de lxs trabajadores para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida en la industria maquiladora de varios estados del país. *www.apoyoaltrabajador.org.mx*

Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar, A. C. (CACEH)
México, DF
Es una organización de mujeres empleadas del hogar comprometidas con la reivindicación a favor del trabajo del hogar remunerado y no remunerado, a través de la promoción y defensa de los derechos humanos y el desarrollo personal de quienes lo realizan, con una perspectiva de equidad y justicia social. *www.caceh.org.mx*

Centro de los Derechos del Migrante, Inc.
México, DF y EEUU
Es una organización que defiende el acceso a la justicia para lxs mgirantes mexicanxs que trabajan en Estados Unidos y luchan por mejorar las condiciones de reclutamiento y trabajo para todxs lxs trabajadorxs de bajos sueldos. *www.cdmigrante.org*

Centro Mujeres, A.C.
La Paz, Baja California
Es una organización que desarrolla programas para el bienestar integral de las mujeres, lxs jóvenes y las comunidades migrantes de Baja California Sur, con un marco de derechos humanos. *www.centromujeres.org*

Coalición de Ex-trabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN) – **Guadalajara, Jalisco**
Es una organización que promueve la defensa de los derechos humanos laborales de los trabajadores para mejorar las condiciones de trabajo de la industria electrónica nacional a través de la fuerza de su organización y la unidad de aliados nacionales e internacionales. *www.cetienmexico.wordpress.com*

Colectivo Ollin Calli Tijuana, A.C.
Tijuana, Baja California
Es un colectivo formado por mujeres trabajadoras y ex trabajadoras de la maquila, trabajadoras del hogar, activistas, promotoras comunitarias y artesanas. Brindan asesoría legal a las trabajadoras para defender sus derechos humanos laborales y fomentan la creación de redes solidarias entre ellas. *www.ollincalli.org*

Colectivo Raíz de Aguascalientes, A.C.
Aguascalientes, Aguascalientes
Es un grupo de mujeres organizadas que promueven los derechos humanos laborales con perspectiva de género para contribuir a la construcción de una justica laboral para las mujeres trabajadoras en Aguascalientes. *www.colectivoraiz.org*

Formación y Capacitación, A.C. (FOCA)
San Cristóbal de las Casas, Chiapas
Es una organización formada por un colectivo interdisciplinario de mujeres y hombres de diversidad cultural que busca defender, procurar y ejercer los derechos a la salud y al trabajo de las mujeres, indígenas y migrantes. *www.formacionycapacitacionac.org.mx*

Mujer Libertad, A.C.
Querétaro, Querétaro
Es una organización que lucha por los derechos de las mujeres en todos sus contextos, sobre todo en la población que se encuentra realizando trabajo sexual, así como pugnar para que los derechos laborales y de salud no sean violentados.
www.redtrasex.org/-Mexico-.html

RED Sindical
México, DF
Es una organización que acompaña, capacita, planea estrategias y fortalece a lxs trabajadorxs en el proceso de organización sindical con el fin de ejercer su derecho a la libertad de asociación sindical y negociación colectiva.
redsindical.organizacion@gmail.com

UNA MIRADA A LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CINCO SECTORES ECONÓMICOS

Los cinco sectores analizados sobre la participación económica de las mujeres, ejemplifican la heterogeneidad ocupacional en el mercado laboral en el país, pero sobre todo muestran la precariedad laboral, como la condición estructural, bajo la cual se da su inserción.

Por ello, a efecto de integrar una visión particular de cada uno de los sectores, se identifican las condiciones laborales específicas en que las mujeres participan en cada uno de ellos, teniendo como referencia tanto la información disponible en fuentes oficiales, como la generada por las distintas organizaciones comprometidas en fortalecer la participación femenina en los distintos ámbitos de la sociedad.

En este esfuerzo y con la finalidad de contar con mayores insumos para el análisis, HIP determinó llevar a cabo una encuesta con preguntas acordes a las características de cada sector y de las mujeres que en ellos participan. De esta manera, la idea es conocer datos referentes a la edad, nivel educativo, riesgos, condiciones de contratación y acceso a servicios de salud, entre otros.

TRABAJO AGRÍCOLA

A nivel mundial, el sector rural es uno de los que mayor pobreza registra. De hecho en México prácticamente una cuarta parte de la población vive en zonas rurales, donde el 64% de los habitantes se encuentran en niveles de pobreza y 21% en pobreza extrema.[12] En esas regiones, las personas se dedican principalmente a las actividades agrícolas y son básicamente productores de subsistencia, agricultores familiares o trabajadores asalariados.

12. Anexo estadístico de pobreza en México. 2014. INEGI y CONEVAL.

En el país, el sector agrícola se caracteriza por tener una estructura productiva heterogénea, con sistemas de producción distintos respecto a información, tecnología, acceso a mercados y generación de ingreso. En esta actividad participan el 3.6 del total de las mujeres ocupadas a nivel nacional.[13]

El Estado Mexicano; con la finalidad de definir sus políticas públicas para el sector ha dividido a la población en cinco Unidades Económicas Rurales (UER), en base a su relación con el mercado y con los ingresos que reciben por la venta de sus productos.[14] De acuerdo con ello, el 26% de las UER son conducidas por mujeres, teniendo mayor presencia relativa en el grupo dedicado a la producción de subsistencia y sin ventas al mercado, y por consiguiente en el segmento con menores ingresos. De esta manera, el 60% del total de las UER con jefatura femenina se ubican en las zonas de alta marginación.

Considerando las edades y la condición de jefatura femenina, del total existente de UER el 40% tienen entre 15 a 19 años, en tanto que el 21% en el grupo entre 55 y 69 años. Ello indica que mujeres jóvenes están teniendo presencia importante en las actividades productivas agropecuarias.[15]

La participación de las mujeres en estas actividades está determinada por situaciones de alta vulnerabilidad laboral y de derechos humanos, debido a las condiciones en las que se llevan a cabo las mismas. En principio, las jornadas de trabajo dependen de los ciclos de la producción, con lo que en las etapas de siembra permanecen en el campo entre 8 y 10 horas, en tanto que en la actividad de cosecha, las jornadas pueden alcanzar las 12 horas o más, bajo temperaturas extremas y con largos períodos sin descanso. Además las posturas en que llevan a cabo este trabajo traen como consecuencia problemas físicos crónicos.[16]

Por otra parte, en muchos casos las trabajadoras no son residentes de los lugares en donde laboran, por lo que viven en espacios proporcionados por sus empleadores, los cuales regularmente no tienen las condiciones mínimas de salud y espacio. Asimismo, por lo general no tienen contratos de trabajo y con ello se les limita su acceso a los servicios de salud que en este sector son prioritarios, ya que muchas de las actividades implican el contacto con químicos y pesticidas, los cuales sin un manejo adecuado y sin el equipo de protección requerido, generan daños graves a la salud, especialmente en las vías respiratorias y que frecuentemente provocan cáncer. De hecho, del total de las mujeres que trabajan en México, el 60% no tienen garantías, ni acceso a las prestaciones básicas, y de ellas el 5.5% se dedican al autoempleo en la agricultura.[17]

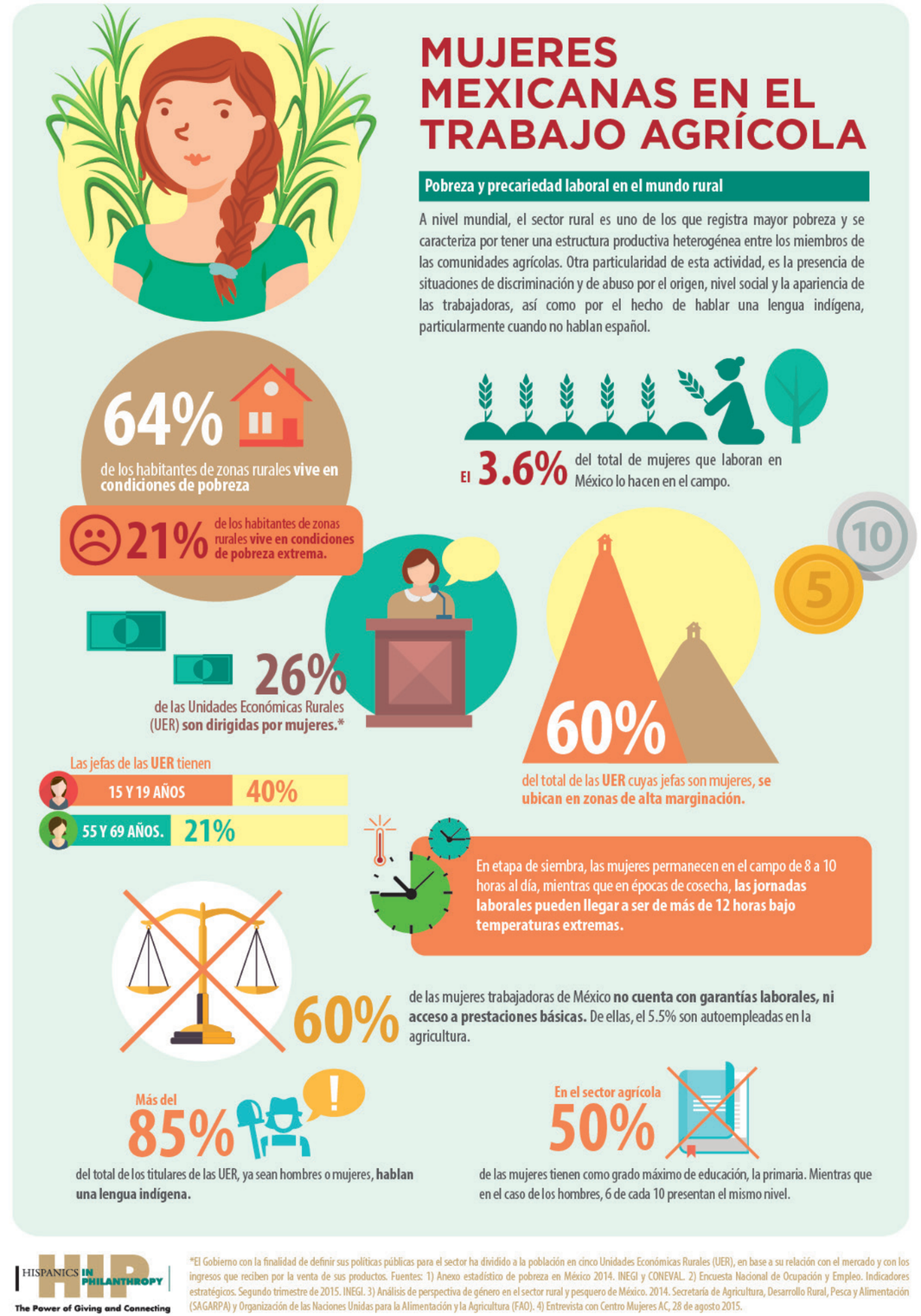
13. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Segundo trimestre de 2015. INEGI.
14. Los estratos de UER son los siguientes: E1: Familiar de subsistencia sin vinculación al mercado; E2: Familiar de subsistencia con vinculación al mercado; E3: En transición; E4: Empresarial con rentabilidad frágil; E5: Empresarial pujante; y E6: Empresarial dinámico
15. Análisis de perspectiva de género en el sector rural y pesquero de México. 2014. Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
16. Entrevista con Centro Mujeres AC, 28 de agosto 2015.
17. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Informalidad laboral. Indicadores estratégicos. Segundo trimestre de 2015. INEGI.

Otro aspecto a considerar es que el trabajo en el campo depende de los meses en el que se lleva a cabo las cosechas. Esto hace que los trabajos sean temporales y por ello las trabajadoras del campo no cuenten con estabilidad laboral. Normalmente, una vez que termina su participación, éstas regresan a sus lugares de origen, no siempre con recursos suficientes por los bajos sueldos percibidos. Esto provoca que las trabajadoras del campo tengan mayor propensión a vivir en condiciones de pobreza y desnutrición.

Otra particularidad de esta actividad, es la presencia de situaciones de discriminación y de abuso por el origen, nivel social y la apariencia de las trabajadoras. También el hecho de hablar una lengua indígena, particularmente cuando no hablan español, es motivo de exclusión por la falta de comunicación con el resto de los trabajadores. Es importante tomar en cuenta que más del 85% del total de los titulares de UER, sean hombres o mujeres que hablan una lengua indígena.[18]

Especial mención merece el nivel educativo, ya que es una actividad en la que se registran porcentajes importantes de analfabetismo, que se constituye como uno de los factores que limitan la participación de las mujeres y restringen el acceso a una mejor inserción laboral. De hecho, en este sector prácticamente la mitad de las mujeres tienen como grado máximo de educación la primaria, en tanto que los hombres, casi 6 de cada 10 alcanzan el mismo nivel.[19]

18. Análisis de perspectiva de género en el sector rural y pesquero de México. 2014. Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).
19. Ibid.



HISPANICS IN PHILANTHROPY
The Power of Giving and Connecting

*El Gobierno con la finalidad de definir sus políticas públicas para el sector ha dividido a la población en cinco Unidades Económicas Rurales (UER), en base a su relación con el mercado y con los ingresos que reciben por la venta de sus productos. Fuentes: 1) Anexo estadístico de pobreza en México 2014. INEGI y CONEVAL. 2) Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Indicadores estratégicos. Segundo trimestre de 2015. INEGI. 3) Análisis de perspectiva de género en el sector rural y pesquero de México. 2014. Secretaría de Agricultura, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) y Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). 4) Entrevista con Centro Mujeres AC, 28 de agosto 2015.

TRABAJO DEL HOGAR

El trabajo del hogar está caracterizado por ser un sector dominado por las mujeres ya que el 95% de las personas que se dedican a estas funciones son de género femenino y representan el 11% del total de las mujeres que trabajan en el país.[20] Sin embargo, las condiciones laborales no son adecuadas. En primer lugar, la mayoría cubren jornadas de por lo menos 35 horas a la semana y casi 45% tienen jornadas más largas, situación que no se ve reflejada en sus ingresos. Además el 75% de ellas reciben un sueldo equivalente a dos salarios mínimos por llevar a cabo este trabajo.[21]

20. Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico (22 de julio de 2015). INEGI.
21. Mujeres y Hombres en México 2014. INEGI.

De acuerdo con la encuesta de HIP, existen casos de mujeres cuyas jornada laborales son de entre 12 y 14 horas, situación que complica sus relaciones familiares, toda vez que 7 de cada 10 de ellas son cabezas de familia. [22]

Es importante tomar en cuenta que para muchas mujeres el trabajo del hogar representa su única opción laboral. Esto se debe sobre todo a los bajos niveles de escolaridad que se reflejan en el sector ya que casi el 25% no tienen concluida la primaria y tan sólo el 35% finalizó sus estudios de secundaria.[23]

Pero quizás el elemento más distintivo de esta actividad, es la vinculación que se genera entre la trabajadora y sus empleadores. En la mayoría de los casos la relación laboral no está delimitada, provocando una mezcla de trabajadora-miembro de la familia, con lo que terminan presentándose situaciones de mayor explotación al tener que laborar jornadas de trabajo más extensas, anulación de prestaciones sociales y un sentimiento de inestabilidad, incertidumbre y de falta de vida e identidad personal. Asimismo, los resultados de la encuesta refieren que el 22% de las trabajadoras han enfrentado situaciones de acoso laboral.[24]

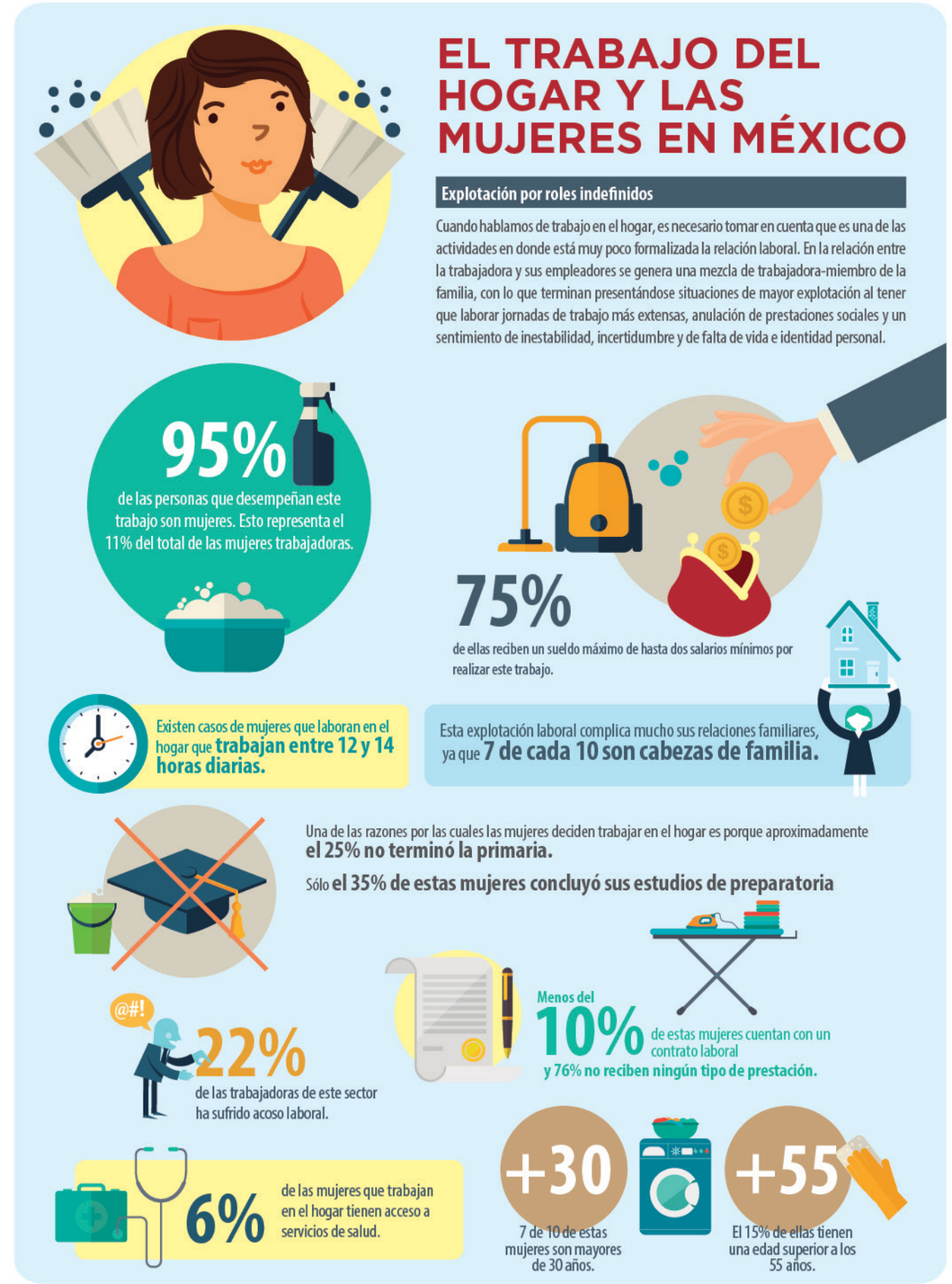
Por lo anterior, y debido a que en muchas ocasiones las trabajadoras del hogar prestan sus servicios a varias casas, es una de las actividades en donde está muy poco formalizada la relación laboral. Al existir distintos patrones, ninguno de ellos toma la responsabilidad de empleador. Además de que el tipo de trabajo no está aún tipificado en el IMSS, con lo que solo menos del 10% cuentan con un contrato laboral y 76% no reciben ningún tipo de prestación.[25] Adicionalmente, de acuerdo con los resultados de la encuesta, sólo el 6% tienen acceso a servicios de salud.[26]

22. Encuesta HIP aplicada con el apoyo del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH).
23. Mujeres y Hombres en México 2014. INEGI.
24. Encuesta HIP aplicada con el apoyo del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH).
25. Mujeres y Hombres en México 2014. INEGI.
26. Encuesta HIP aplicada con el apoyo del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH).

Lo anterior cobra relevancia, ya que de total de las trabajadoras que participaron en este ejercicio, 7 de cada 10 tienen una edad mayor a los treinta años y no cuentan con prestaciones médicas ni un ahorro de jubilación. De hecho el 15% de ellas tienen una edad superior a los 55 años.[27]

Por otra parte, las condiciones de vulnerabilidad laboral no solo se presentan al interior del país, sino también en aquellas mujeres que se cruzan la frontera para trabajar en los hogares norteamericanos. En esos casos se presentan las mismas situaciones de falta de contratos y de prestaciones básicas, toda vez que la falta de dominio del idioma les limita poder de negociación, además de que al trabajar con una visa de turista, están con el riesgo de que se las quiten y por ello toman una actitud de precaución y terminan acoplándose y aceptando las condiciones de trabajo que les ofrecen.

27. Ibid.



HISPANICS IN PHILANTHROPY HIP The Power of Giving and Connecting

Fuentes: 1) Estadísticas a propósito del día internacional del trabajador doméstico (22 de julio de 2015). INEGI. 2) Mujeres y Hombres en México 2014. INEGI. 3) Encuesta HIP aplicada con el apoyo del Centro de Apoyo y Capacitación para Empleadas del Hogar A.C. (CACEH).

TRABAJO SEXUAL

Esta actividad la llevan a cabo personas de diferente identidad sexual o de género, conformando una compleja interrelación entre comportamientos y roles de género. Es quizás la que experimenta mayor vulnerabilidad y discriminación social, sobre todo porque no es reconocida como un trabajo, por lo que quienes lo llevan a cabo están expuestas a todo tipo de discriminación, dominación y explotación. De esta manera, negarles su condición de trabajadoras, y su igualdad con otros colectivos, es un ataque directo a su posibilidad de considerarse miembros con plenos derechos en la sociedad.

Inclusive, de acuerdo con la encuesta aplicada por HIP a trabajadoras sexuales autónomas,[28] las jornadas laborales en esta actividad son en promedio entre 8 y 12 horas, similar al resto de los grupos analizados y a muchos de los sectores de la economía.[29]

Asimismo, el estigma social y cultural que se ha construido históricamente sobre este sector, ha generado un amplio rechazo y exclusión impactando en su dignidad y libertad, y con ello en sus relaciones personales y de familia, así como con el resto de la comunidad. Uno de esos estigmas es que son transmisoras de enfermedades, pero del total de mujeres con VIH en México, solo el 0.67% corresponde a trabajadoras sexuales.[30]

Si bien el origen de las mujeres que ejercen este trabajo es diverso, una parte importante lo constituye la población que posee precarias condiciones económicas en sus lugares de origen y que se enfrentan a diversos mecanismos de explotación. Adicionalmente, al tener bajos niveles de educación, sus márgenes de opciones de trabajo se limitan y son fácilmente persuadidas de trasladarse a las grandes ciudades para incorporarse al trabajo sexual, conformando un grupo altamente vulnerado y vulnerable. En el grupo de encuestadas por HIP, se encontró que el 70% tienen a lo más la primaria incompleta.

La particularidad de este tipo de trabajo es que se realiza en distintos contextos con características específicas, ya que se lleva a cabo tanto en espacios públicos (trabajo sexual autónomo), como en lugares cerrados, prevaleciendo en ambos casos, las mismas situaciones de falta de acceso a los servicios básicos de salud y a las prestaciones básicas de Ley. En el primer caso, en la medida en que las trabajadoras son por lo regular autónomas, se enfrentan además a distintos tipos de riesgos, como es el caso de la explotación y extorsión por parte de las autoridades de seguridad pública y de salud. De acuerdo con la encuesta de HIP, el 90% de las trabajadoras han experimentado este tipo de situaciones.

Por ello, a efecto de evitar este tipo de agresiones, reducir la vulnerabilidad de su salud y su exposición a enfermedades de transmisión sexual, se han llevado a cabo programas de credencialización y gestión de tarjetas de control sanitario, las cuales están en función del cumplimiento de la Norma Oficial Mexicana referida a la prevención y control del VIH.

Por su parte, las mujeres que laboran en espacios cerrados, si bien están al margen del abuso de las autoridades, se enfrentan a situaciones de trata de mujeres y con ello están expuestas a un mayor grado explotación y violencia. En esa medida, las trabajadoras sexuales en ambos casos se encuentran completamente marginadas de los derechos laborales, ya que al no ser reconocidos por ninguna autoridad, se les relega a ser uno de los grupos más discriminados y desvalorizados en el país.

28. Se refiere al trabajo sexual en la calle.
29. Encuesta HIP aplicada con el apoyo de Mujer Libertad A.C.
30. Informe nacional de avances en la respuesta al VIH y el Sida. Publicado en abril 2015. Secretaría de Salud, Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH y el Sida (Censida).

Otro elemento a considerar es que un alto porcentaje de las mujeres en esta actividad son madres, y muchas veces solteras, por lo que en un contexto de total vulnerabilidad laboral, tienen que cumplir con ambas funciones, lo que se convierte en un factor más de la complejidad que tienen que enfrentar las que participan en este sector. De hecho, del total de las mujeres encuestadas, 8 de cada 10 refirieron ser cabezas de familia.

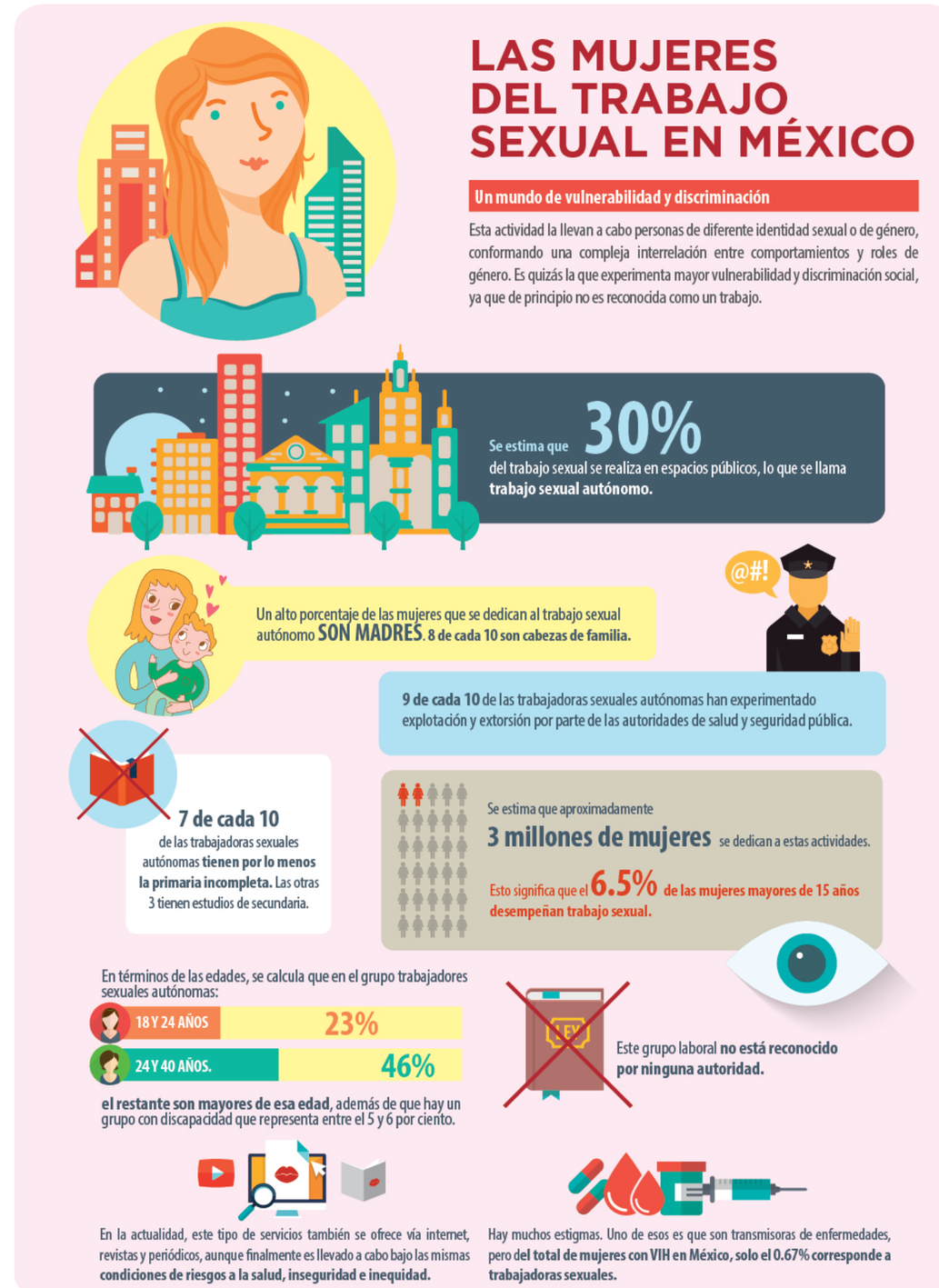
Adicionalmente, muchas de ellas son de origen indígena, e inclusive no todas hablan español, incrementando más aún su riesgo a la discriminación social. El cálculo es que casi el 40% de las trabajadoras tienen ese origen.

Se estima que este trabajo es desarrollado por 3 millones de mujeres, lo que significa que representa el 6.5% del total de las mujeres que están en edad de trabajar.[31] A esta situación ha abonado la opción que se presenta de ofrecer el trabajo vía Internet, anuncios en periódicos o revistas, aunque finalmente lo llevan a cabo bajo las mismas condiciones de riesgos a la salud, inseguridad e inequidad laboral. El traslape entre trabajo sexual y otras actividades productivas es frecuente y poco documentado. En términos de las edades, se calcula que en el grupo de 18 a 24 años se encuentra el 23 % de las trabajadoras, en tanto que de 24 a 40 está el 46% y el restante son mayores de esa edad, además de que hay un grupo con discapacidad que representa entre el 5 y 6 por ciento.[32]

De esta manera, alrededor de esta actividad se han conformado múltiples intereses económicos creados que financian, promueven y obtienen beneficios, como es el caso de las propias familias de las trabajadoras que dependen de su ingreso, los dueños de los establecimientos donde se ofrece, así como las personas y los servicios implicados directa o indirectamente con dicha actividad.

Cabe añadir que a pesar de no ser un trabajo reconocido como tal en el país, en Querétaro ya hay un avance en ese sentido. En este estado ya tienen la posibilidad de registrarse al IMSS, tener acceso a créditos para vivienda y evitar la violencia institucional, con todos los beneficios que ello tanto implica para ellas como para sus familias. En la encuesta de HIP se encontró que en Querétaro, 8 de cada 10 trabajadoras sexuales tienen acceso a Seguro Popular y al IMSS.

31. Entrevista con Mujer Libertad A.C., 28 de agosto de 2015.
32. Encuesta HIP aplicada con el apoyo de Mujer Libertad A.C.



HISPANICS IN PHILANTHROPY
The Power of Giving and Connecting

Fuentes: 1) Entrevista con Mujer Libertad A.C., 28 de agosto 2015. 2) Encuesta HIP aplicada con el apoyo de Mujer Libertad A.C. 3) Informe nacional de avances en la respuesta al VIH y el Sida. Publicado en abril 2015. Secretaría de Salud, Centro Nacional para la Prevención y el Control del VIH y el Sida (Censida).

TRABAJO EN CALL CENTERS

El trabajo en los Call Centers es relativamente nuevo, sobre todo comparado con los otros sectores de análisis y surge a raíz tanto de los avances en las telecomunicaciones, como de un nuevo enfoque de relación comercial de las empresas con sus clientes. Por ello se pueden encontrar este tipo de actividades, tanto como parte estructural y operativa de algunas empresas, como un servicio que se puede contratar a instancias especializadas, con lo que se estima que generan empleos para cerca de 450 mil personas, de las cuales entre el 55 y 60% son mujeres.[33]

33. Montarcé, Inés. "Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en Call Centers de la ciudad de México", en Enrique de la Garza Toledo, Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II. UAM. Plaza y Valdés Editores. México, 2011. pp. 69-122.

Las Las condiciones laborales al interior de estos centros de trabajo se caracterizan por ser un mercado para mujeres jóvenes, con determinado nivel de preparación y generalmente entre 18 y 28 años, rango que se establece en los requisitos de contratación, además de requerir poca experiencia profesional, con lo que los salarios y las condiciones que les ofrecen pueden resultar desventajosas. En el ejercicio realizado por HIP, se comprobó que el 76% de las encuestadas están en el mencionado rango de edad y 19% entre los 40 y 45 años, así como que seis de cada diez tienen estudios de bachillerato y el resto de licenciatura.

Esta misma situación genera alto grado de incertidumbre, lo que se refleja en altas tasas de rotación del personal, toda vez que se estima que de cada 10 mujeres que se incorporan, 7 de ellas no permanecen más de un año realizando esas funciones. Además, por las características de la actividad, es muy reducida la posibilidad de un desarrollo personal y profesional.[34]

En esta medida, las mujeres que participan en el sector, enfrentan una gran inestabilidad aboral, lo cual por lo general es más preocupante para las que son cabezas de familia, que de acuerdo con los resultados obtenidos por HIP, casi la tercera parte de las encuestadas estaban en esta situación.

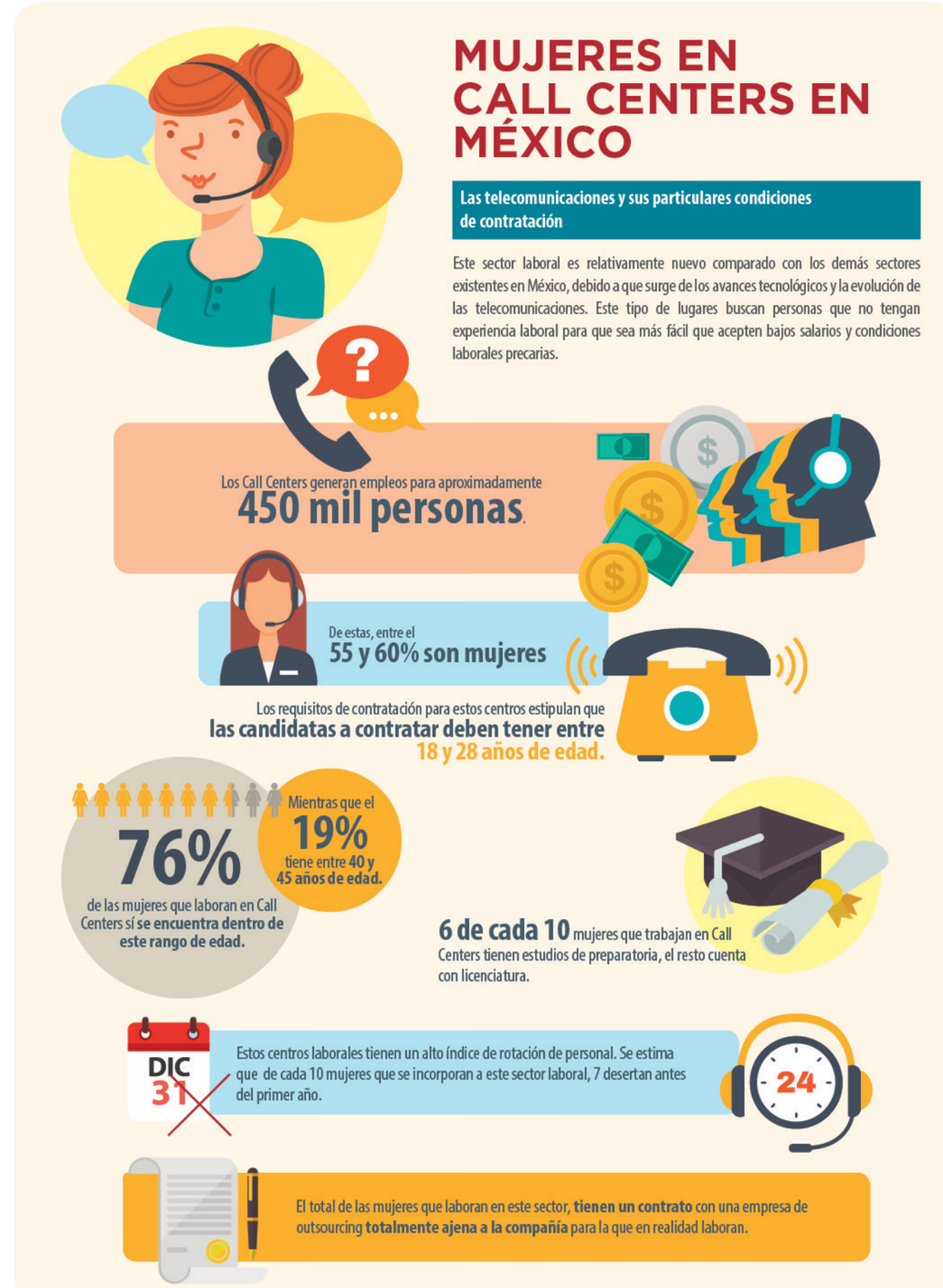
Quizás la característica más distintiva de este trabajo en términos de condiciones laborales, es que en la medida de que es un servicio que se puede subcontratar, las trabajadoras llevan a cabo una actividad para una empresa que no las contrató y con ello no tienen ninguna responsabilidad en relación con las garantías laborales. Sin embargo, sí les establecen metas y objetivos a cumplir, los cuales pueden ser monitoreados fácilmente, a través de las opciones tecnológicas y de comunicación disponibles actualmente, generando un clima con altos niveles de control y disciplina. La situación descrita prevalece en uno de los Call Centers en donde se aplicaron los cuestionarios.

34. Entrevista con RED Sindical, 25 de agosto, 2015.

De hecho se llegan a presentar situaciones en donde las empresas externas contratadas a su vez subcontratan, sumando así otras relaciones de intermediación que tornan la situación laboral de las mujeres más compleja, ya que se trata de evitar la responsabilidad en cualquier tipo de demanda laboral, porque los contratos por lo general se establecen de manera individual y por trabajo terminado.

Asimismo, para complicar más aún el clima laboral, en el sector se tiene la presencia de los denominados "Contratos colectivos de protección patronal"[35], en los cuales los dueños de las empresas, con la complacencia de las autoridades laborales, eligen un sindicato y le asigna un contrato de trabajo, obviamente sin el conocimiento y aprobación de los trabajadores, de manera que las prestaciones que les otorgan pueden inclusive ser inferiores a las establecidas en la Ley Federal del Trabajo. De acuerdo con las respuestas obtenidas por HIP, el total de las encuestadas manifestaron tener un contrato de trabajo, el cual es colectivo, y con acceso a servicios de salud a través del IMSS.

35. Se define este tipo de contratos como aquellos que firma un empleador con un sindicato o mejor dicho con una persona que detenta un registro sindical y quien le garantiza que podrá trabajar sin oposición sindical ni reclamos de los trabajadores a cambio de remunerar al 'sindicato' que le ofrece estos servicios con las cuotas sindicales cuando menos. De esta manera, los trabajadores quedan limitados para hacer efectivos sus derechos de asociación, de negociación colectiva y de huelga.



HISPANICS IN PHILANTHROPY
The Power of Giving and Connecting

Fuentes: 1) Montarcé, Inés. "Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en Call Centers de la ciudad de México", en Enrique de la Garza Toledo (coordinador), Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II. UAM. Plaza y Valdés Editores. México, 2011. pp. 69-122. 2) Encuesta HIP. 3) Entrevista con RED Sindical, 25 de agosto, 2015.

TRABAJO EN MAQUILADORAS

La participación de las mujeres en este sector se inicia a fines de los años sesenta cuando las empresas se instalan en el país y se inicia su contratación en esta actividad económica. A partir de ese momento, se pueden identificar al menos tres ciclos de la participación de las mujeres en el trabajo de las maquiladoras. El primero de ellos se presenta con la propagación de estas empresas, en tanto que el segundo corresponde a la des-feminización del empleo, al observarse mayor dinamismo en la contratación de hombres en la industria, especialmente en los ochentas y noventas. El tercer ciclo muestra un proceso de re-feminización especialmente en las maquiladoras en el centro y sur de México. Esto se debe principalmente a las nuevas formas de contratación y a las características de los procesos productivos que demandan determinadas especificidades que el trabajo femenino proporciona.

[28] Montarcé, Inés. "Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en Call Centers de la ciudad de México", en Enrique de la Garza Toledo (coordinador), Trabajo no clásico, organización y acción colectiva. Tomo II. UAM. Plaza y Valdés Editores. México, 2011. pp. 69-122.

Con ello, en la actualidad se tienen registradas en el país 5 mil unidades económicas dedicadas a la maquila y a los servicios de exportación, ocupando casi 3 millones de personas, de las cuales un poco más del 50% son mujeres que participan en plantas electrónicas, textiles y de autopartes distribuidas por todo el país.[36]

Sin embargo, una característica que se ha presentado en los ciclos mencionados, es un desbalance en las oportunidades de empleo de las mujeres respecto a las opciones que se han generado para los hombres, propiciando una marcada vulnerabilidad laboral, al incrementarse los trabajos temporales, inestables y con menores salarios y garantías.

Un ejemplo de lo anterior es la "maquila en domicilio o subterránea", en la cual el trabajo de las mujeres no solo es invisibilizado, sino que se convierte en una suerte de trabajo familiar en el que participan también menores de edad, con largas jornadas de trabajo, sueldo ínfimos y sin acceso a servicios de salud. Dicha situación se agrava en virtud de que muchas de las actividades se llevan a cabo con el uso de químicos, especialmente en la maquila textil para el teñido de las prendas de vestir, con lo que los riesgos del trabajo son aún mayores.

Otro aspecto relevante en este tipo de actividades, es la necesidad de cumplir metas de producción, así como largas jornadas de trabajo, que en muchos casos llegan a ser de 14 horas por turno. Además las mujeres contratadas en maquilas normalmente solo tienen un día de descanso a la semana, pero llegan a presentarse situaciones en donde les solicitan laborar también en esos días. En las encuestas realizadas por HIP se confirman estas condiciones, ya que en el 80% de los cuestionarios se establece ese requisito en las funciones que realizan.[37]

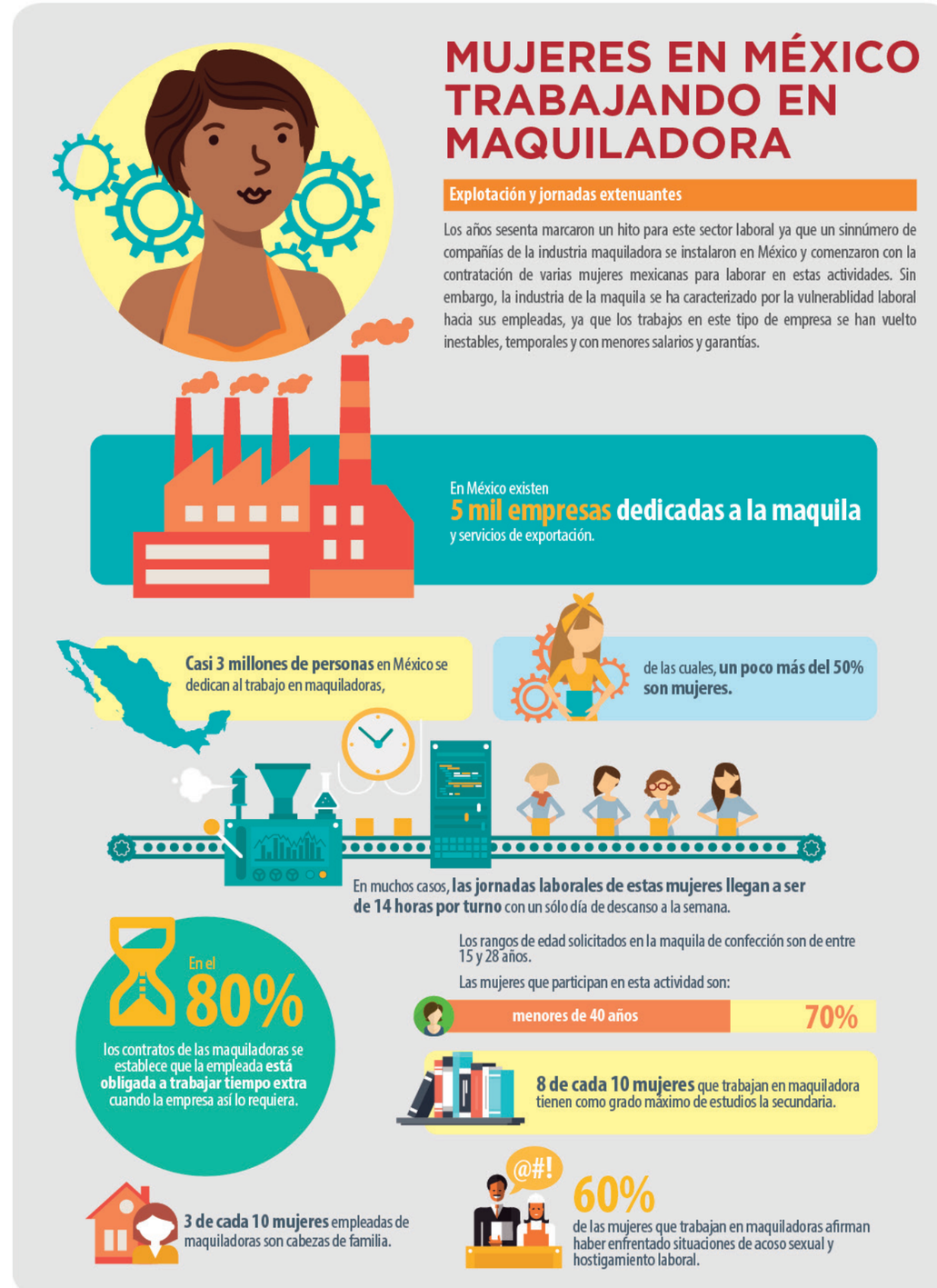
En lo referente a las condiciones de contratación, al interior del sector se presentan situaciones distintas. En el caso de la maquila de confección, por ejemplo, los rangos de edad solicitados son entre 15 y 28 años, mientras que en las de autopartes, el requisito es que tengan una edad entre 19 y 25 años, con al menos estudios de secundaria, ya que consideran que mayores de 28 años ya no son productivas en esa industria. En la misma encuesta queda de manifiesto que prácticamente el 70% de las mujeres que participan en esa actividad, son menores a cuarenta años, además de que 8 de cada 10 de ellas tienen como grado máximo de estudios la secundaria.

36. Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación. INEGI.
37. Encuesta HIP aplicada con apoyo de la Coalición de Ex–Trabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN).

Adicionalmente en este sector tienen hay una preferencia por contratar a madres solteras, debido al control que pueden ejercer sobre ellas, en virtud de la responsabilidad familiar que tienen. En las mismas encuestas se obtuvo que tres de cada 10 mujeres, manifestaron ser cabezas de familia.

Normalmente las mujeres contratadas en maquilas cuentan con un contrato laboral, y con ello, acceso a prestaciones básicas como servicios de salud principalmente a través del IMSS, aunque en algunos casos, lo que tienen es el servicio de enfermería en el espacio laboral. A pesar de ello, por lo general tienen nula posibilidad de asociación sindical, reforzado por la existencia de contratos colectivos de protección laboral. Por ello, en la mayoría de los casos, si las mujeres quieren progresar al interior de esta industria, tienen que entrar al juego de los favores, hasta que llega un momento en que terminan exponiéndose a ser violentadas, ya que en la medida en que son empoderadas, es mayor el riesgo a la discriminación y al hostigamiento laboral.

De hecho, de la información obtenida con la aplicación de los cuestionarios, se puede referir que el 60% de las mujeres que participaron en el ejercicio señalan haber enfrentado situaciones de acoso sexual y hostigamiento laboral. Además, seis de cada diez afirman haber tenido que someterse a una prueba de embarazo como requisito de contratación.



HISPANICS IN PHILANTHROPY
The Power of Giving and Connecting

Fuentes: 1) Estadística Integral del Programa de la Industria Manufacturera, Maquiladora y de Servicios de Exportación. INEGI. 2) Encuesta HIP aplicada con apoyo de la Coalición de Ex–Trabajadoras (es) y Trabajadoras (es) de la Industria Electrónica Nacional (CETIEN).

RECOMENDACIONES

Sin lugar a dudas hay avances muy importantes en lo referente al establecimiento de condiciones de equidad de oportunidades en la inclusión laboral de las mujeres en México. Sin embargo, algún existen retos importantes, por ello se recomienda llevar a cabo las siguientes acciones:

Apoyar la incidencia basada en información. La falta de información estadística sobre la participación de mujeres en la economía ha sido evidente durante la implementación del proyecto. Los recursos limitados de las organizaciones de sociedad civil para generar información, además de la falta de datos oficiales crean una invisibilidad que obstaculiza generar política pública acorde a las necesidades de los diversos sectores y las mujeres que los integran. La creación de un observatorio de la sociedad civil sobre los derechos laborales ayudaría a visibilizar los retos y prácticas efectivas para lograr mejores condiciones laborales de mujeres.

Fortalecer las organizaciones de la sociedad civil. Es innegable y digno de reconocimiento el papel que han desarrollado las organizaciones de la sociedad civil a favor de las trabajadoras. Sin embargo, el desarrollo de sus capacidades continúa siendo un reto y un factor clave para el cambio social en el país. Se requiere el compromiso de largo plazo de organizaciones donantes involucradas en el fortalecimiento de organizaciones de base y enfocar dichos esfuerzos en temas como monitoreo y evaluación, comunicación estratégica, consecución de fondos y liderazgos participativos.

Promover la implementación del marco regulatorio ya establecido. Existe un marco legal para proteger los derechos laborales de mujeres en México. Sin embargo su implementación es deficiente y por lo tanto, hay escaso acceso a la justicia para muchas trabajadoras. Se requiere construir puentes efectivos entre distintos actores para asegurar un mejor funcionamiento de las herramientas legales en el ámbito laboral. Y siempre, una revisión constante de la legislación laboral con perspectiva de género es fundamental para una igualdad sustantiva entre trabajadores y trabajadoras.

Ratificar los Convenios 156, 183 y 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos tres Convenios de la OIT son claves para la igualdad de género en el trabajo cubriendo temas importantes como las responsabilidades familiares, la maternidad y el trabajo del hogar remunerado. Para poder avanzar el dialogo sobre ratificación se necesita un diagnostico actualizado sobre las implicaciones a nivel federal tomando en cuenta la infraestructura de varias instituciones públicas como el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), por ejemplo. La ratificación de estos convenios sería un avance importante en el reconocimiento de los derechos del trabajo que realizan las mujeres.

Fomentar una comunidad de práctica entre profesionales. Colaboraciones multisectoriales alrededor del tema de género y derechos laborales han mostrado ser un mecanismo efectivo que proponemos continuar y fomentar. Una comunidad de práctica no solo combina esfuerzos y recursos para el tema, sino que fomenta la concientización y visibilidad de las desigualdades en el ámbito laboral en México a través de una coordinación entre actores diversos.

GRACIAS AL APOYO DE:

www.hiponline.org