

**UNIVERSIDAD DE SONORA
CAMPUS SANTA ANA**

**DIVISIÓN DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, CONTABLES Y
AGROPECUARIAS**



**La situación de las madres trabajadoras dentro de la industria maquiladora
en el municipio de Magdalena, Sonora**

TESIS

Alma Elena Preciado Flores

Santa Ana, Sonora

Junio de 2011

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

**La situación de las madres trabajadoras dentro de la industria maquiladora
en el municipio de Magdalena, Sonora**

TESIS

Sometida a la consideración del Departamento de Contabilidad

de la

**División de Ciencias Administrativas, Contables y Agropecuarias
de la Universidad de Sonora**

por

Alma Elena Preciado Flores

Como requisito parcial para obtener el título

de

**Licenciado en Sistemas Administrativos
Opción en Producción y Calidad**

Santa Ana, Sonora

Junio de 2011

ESTA TESIS FUE REALIZADA BAJO LA DIRECCIÓN DEL COMITÉ TUTORIAL,
APROBADA Y ACEPTADA COMO REQUISITO PARCIAL PARA LA OBTENCIÓN
DEL TÍTULO DE:

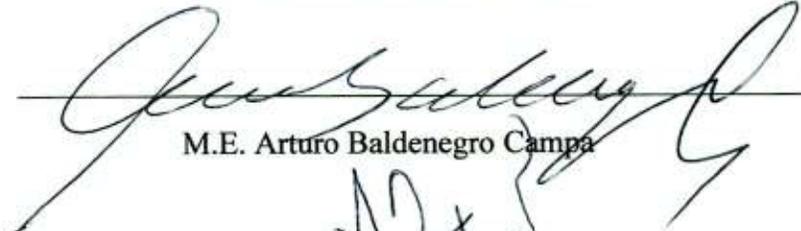
LICENCIADO EN SISTEMAS ADMINISTRATIVOS
OPCIÓN EN PRODUCCIÓN Y CALIDAD

COMITÉ TUTORIAL:

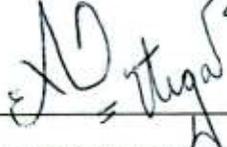
DIRECTOR: _____


M.D. Reina Lilia Salcido Oros

ASESOR: _____


M.E. Arturo Baldenegro Campa

ASESOR: _____


M.A. Elsa Armida Ortega Verdugo

AGRADECIMIENTOS

Primero que nada agradezco a Dios por permitirme seguir adelante y de tener a mi lado a mis padres, para que me apoyen como lo han hecho hasta hoy; a mis hermanos por apoyarme en todo.

Gracias a mi niña Nahomy Aguilar Preciado; porque por ella es que decidí seguir con mis estudios, para poder darle lo mejor, pues se lo merece.

A mis padres María Alma Flores y a Rubén Ernesto Preciado por brindarme ese apoyo, por alentarme para sentirme segura en mis decisiones y por tenerme paciencia de aconsejarme para terminar mis estudios y para poder ser alguien en la vida.

A los maestros Reina Salcido y Elsa Armida por el apoyo incondicional que me dieron al ayudarme a sacar adelante el tema de tesis, sobre todo al maestro Arturo Baldenegro, por ser constante en el desarrollo de la misma y de ser tutor en mi carrera.

Gracias a los intercambios y exposiciones de ideas con mis compañeros y amigos de estudios durante el proceso de nuestra carrera. A todos los demás no mencionados, ¡Dios los bendiga! ¡Gracias a todos, los quiero mucho!

DEDICATORIA

Dedico este proyecto a mi familia, la cual me ayudó con su apoyo incondicional a ampliar mis conocimientos y a estar más cerca de mis metas profesionales. Esto fue posible, primero que nada con la ayuda de Dios; gracias por otorgarme la sabiduría y la salud para lograrlo.

También dedico con mucho cariño este trabajo académico a mi hija Nahomy Aguilar Preciado. Ella es el motivo por el cual sigo adelante para darle lo mejor, y a mis padres que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento. Gracias mamá María Alma Flores y a ti papá Rubén Ernesto Preciado por darme una carrera para mi futuro y por creer en mí, aunque hemos pasado momentos difíciles siempre han estado apoyándome y brindándome amor, por todo esto les agradezco de corazón el que estén a mi lado y este trabajo se los dedico a ustedes.

Asimismo, les dedico este trabajo a mis hermanos Luz Yadira, Diego Renán y Rubén Darío, por estar conmigo siempre en las buenas y en las malas; los quiero mucho. A mis tías, tíos, sobrinos y sobrinas y a los que ya no están más a mi lado; a todos ya que me gustaría nombrarlos, simplemente muchas gracias y que Dios los bendiga siempre.

ÍNDICE

	Página
INTRODUCCIÓN	1
REVISIÓN DE LITERATURA	4
Mujer y maquila	4
La situación de la mujer	11
La equidad de género	14
La discriminación laboral de las mujeres y de las madres solteras	18
La mujer como trabajadora y como madre soltera	28
La situación de la mujer en el futuro	39
Leyes que protegen a la mujer	41
La mujer ante la globalización	45
MATERIAL Y MÉTODOS	49
Sitio de estudio	49
Metodología	49
RESULTADOS Y DISCUSIÓN	51
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	65
APÉNDICES	68
Encuesta a madres trabajadoras	69
Guión de entrevista a gerentes de Recursos Humanos	70

ÍNDICE DE FIGURAS

		Página
Figura 1	Situación civil de las madres trabajadoras dentro de la industria maquiladora en el Municipio de Magdalena, Sonora	51
Figura 2	Rangos de edad de las madres trabajadoras	52
Figura 3	Nivel máximo de escolaridad de las madres trabajadoras	54
Figura 4	Porcentaje de madres que combinan sus estudios con el trabajo ...	55
Figura 5	Personas que apoyan a las madres trabajadoras para que mejoren su condición de vida	56
Figura 6	Principales motivos por los cuales las madres se encuentran trabajando	57
Figura 7	Porcentaje de madres a las que se ha negado un ascenso por su condición de sexo o estado civil	58
Figura 8	Porcentaje de mujeres que han sido despedidas por su condición de madres	59
Figura 9	Percepción de las madres en cuanto a recibir un salario equitativo con relación al de un hombre con el mismo puesto dentro de la empresa	60
Figura 10	Percepción de que la condición de madre es una limitante para la obtención de puestos medios y directivos dentro de la empresa	61

RESUMEN

La incorporación de la mujer como madre trabajadora al mercado laboral se puede considerar uno de los grandes logros del pasado siglo. No sólo engrandece el papel de las mujeres, sino que demuestra que en este campo son iguales a los hombres. En cuanto las mujeres han tenido la oportunidad de avanzar en el terreno profesional, han demostrado evidentes capacidades que, en muchos casos, han servido de complemento para las aptitudes del hombre trabajador. Entrega, capacidad de organización o humanización de la empresa, son algunos de los elementos positivos que la mujer ha introducido con su trabajo. Poco a poco, se van rompiendo las barreras que les impiden acceder a puestos de responsabilidad.

Un ejemplo de esto es la situación que viven las mujeres en las maquiladoras, sector que precisamente representa el sitio de diversos estudios, en donde muchas veces la forma de contratarlas es asegurándose de que no tengan niños o si se embarazan se les despide, lo cual no representa un trato justo y digno.

A pesar del trato igualitario que hace la legislación laboral entre hombres y mujeres, la realidad que muestran los resultados en este estudio es que son pocas las mujeres que han sido víctimas de la discriminación al incorporarse al mundo laboral, como también una vez que se encuentran dentro de él. Producto de este trabajo, se puede manifestar con propiedad la importancia que tiene el estudio de la realidad que encuentran las madres al incorporarse a la vida laboral. El objetivo del presente estudio es conocer las condiciones de desarrollo de las madres trabajadoras, dentro de la industria maquiladora, en el Municipio de Magdalena, Sonora, para derivar las conclusiones correspondientes y recomendaciones que permitan atender la mejora de dichas condiciones.

Los resultados más relevantes del estudio indican que las madres solteras representan el 34% de las madres trabajadoras de la industria maquiladora de Magdalena, seguidas por las madres casadas quienes representan el 30%; mientras que el nivel máximo de escolaridad alcanzado por las mismas es el nivel medio (secundaria y preparatoria), ocupando éste un porcentaje total de 79%, señalando además que la mayoría de ellas (79%) trabajan sólo para complementar el ingreso familiar debido a que los demás integrantes ganan poco y es imposible cubrir todas y cada una de sus necesidades.

Para la obtención de los anteriores resultados y para comprobar las hipótesis planteadas, se llevó a cabo la aplicación de encuestas a madres trabajadoras, en dos industrias maquiladoras del municipio de Magdalena, Sonora; adicionalmente se realizaron entrevistas con los gerentes de ambas maquiladoras.

De los resultados se desprendió que la primera hipótesis resultó falsa, ya que se esperaba que al menos el 20% de ellas combinaban sus estudios con el trabajo para mejorar sus posibilidades de desarrollo en el trabajo, siendo sólo el 4% el que combina ambas cosas; asimismo, la segunda hipótesis también resultó falsa, ya que sólo el 23% son menores de 22 años y no el 40% como se suponía en dicha hipótesis; sin embargo, la tercera hipótesis es verdadera ya que dichas maquiladoras cumplen plenamente con la normatividad laboral en cuanto a la protección de las madres trabajadoras. La última hipótesis declaraba que las madres trabajadoras tienen un limitado acceso a los puestos altos y medios en las empresas, resultando falsa ya que el 81% de ellas están conformes con las oportunidades de ascenso y sólo el 19% declaró que sí existen limitaciones, ya que algunos empleadores creen que la mujer está en desventaja física y mental para desarrollar dichos puestos.

Como una de las principales conclusiones en el estudio aplicado dentro de la industria maquiladora de Magdalena de Kino, las madres solteras representan el grupo con el porcentaje mayor, 34%. Por otra parte, prácticamente la mitad de las madres trabajadoras son menores de 27 años; la escolaridad alcanzada por ellas es en general baja y se advierte la urgencia de superar esos niveles, orientándolas hacia la continuación de sus estudios.

INTRODUCCIÓN

En México ha prevalecido la discriminación en diferentes ámbitos, como el social, el laboral, el familiar, afectando de manera crónica al género femenino, por lo que sigue existiendo discriminación y sumisión para este género, debido a que sus condiciones de inequidad son el resultado de una sociedad ideológica, política y económicamente machista.

La realidad mexicana, nos muestra una sociedad cuyas familias se desintegran cada vez más y en donde la mayoría de las veces son las mujeres las que tienen que encargarse solas del cuidado y mantenimiento de los hijos. Además de lo anterior, existe la difícil carga que soporta una mujer señalada como madre soltera, la cual se manifiesta en la discriminación, que nace desde el momento en que fueron víctimas de abandono, maltrato y marginación.

El presente estudio aborda las condiciones de las madres trabajadoras dentro de la industria maquiladora, quienes por matrimonio, separación, viudez, divorcio, abandono o soltería, asumen la mayoría de las veces las funciones de jefe de familia, las tareas domésticas, las responsabilidades en la educación y ser parte de la fuente de ingresos de la familia.

Desde tiempo atrás. El género femenino ha incursionado en todos los campos de la vida; sin embargo, no había tenido el empuje ni el soporte para demostrar su capacidad real. Hoy cuenta con el apoyo suficiente para darse a conocer en varios ámbitos. Las acciones individuales dentro de los modelos culturales, le dan a la mujer distintos niveles de participación en las instituciones de nuestra sociedad.

A lo largo de la historia en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del trabajo. Después de la segunda guerra

mundial, la mujer ha ido conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general.

La equidad de género en el mundo del trabajo es aún lejana. No obstante, el número de personas del género femenino con rol laboral aumenta día a día. Cambia no sólo la cantidad sino las características del puesto de trabajo. Sin embargo, la proporción de mujeres que ocupan altos cargos es considerada más baja de lo que se merecen por su nivel de capacitación o escolaridad.

Se cree que las mujeres empezaron a trabajar por necesidad económica; las mujeres de nivel económico mas bajo, casadas o solteras, trabajaban fuera de la casa. El salario de la mujer tiende a ser más bajo. Además, la mujer trabajadora tuvo, y sigue teniendo, que realizar sus tareas hogareñas a la par con sus tareas laborales.

El aumento de presencia de la mujer en las universidades es un fenómeno que se da a partir de la década del 50 del siglo XX. Luego desarrollan su carrera laboral, en algunos casos dentro de la misma empresa, y en otros cambiando de empresa en busca de mejores puestos. Estas mujeres capacitadas participan en el mercado laboral con diferentes modalidades, como puede ser el ejercicio de la profesión y la docencia; existe actualmente un significativo aumento de mujeres en puestos de conducción de las empresas.

La mujer que llega a ocupar uno de esos puestos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta.

En otros casos, los empleadores no dudan de la capacidad de la mujer, pero prefieren no contratarla por los costos que podría traerles un embarazo; sin embargo, las estadísticas revelan que las trabajadoras que tienen un puesto de responsabilidad, incluso al

tener hijos, no se ausentan más que los hombres. A pesar de los importantes logros obtenidos por las mujeres, desde un punto de vista estadístico, todavía no se ha logrado alcanzar una igualdad salarial en comparación con el trabajo realizado por los hombres, ni tampoco se ha dado la oportunidad de una amplia participación de la mujer en los puestos de mayor responsabilidad en nuestro país; de ahí la importancia de impulsar el estudio de las condiciones de trabajo, desarrollo y participación de las mujeres.

El objetivo central del presente estudio es conocer las condiciones de desarrollo de las madres trabajadoras, dentro de la industria maquiladora, en el Municipio de Magdalena, Sonora y proponer estrategias que permitan mejorar dichas condiciones.

La primera hipótesis es que al menos 20% de las madres trabajadoras dentro de las maquiladoras combinan su trabajo con el estudio simultáneamente para sacar adelante a sus hijos y para poder mejorar sus posibilidades de desarrollo en el trabajo; la segunda hipótesis es que al menos el 40% de las madres trabajadoras dentro de las maquiladoras son menores de 22 años; la tercera hipótesis es que las industrias maquiladoras cumplen con la normatividad laboral en cuanto a la protección de las madres trabajadoras; la cuarta y última hipótesis es que la mayor parte de las madres trabajadoras tienen un limitado acceso a los puestos altos y medios en las empresas.

REVISIÓN DE LITERATURA

Mujer y maquila.

Tello (2004), comenta que desde el momento en que las mujeres solicitan empleo deben sujetarse a normas de presión de uso generalizado en gran parte de las plantas, se les exige buen estado de salud, avalada a veces por examen médico y certificado de ingravidez, someterse a rutinas de prueba y entrenamiento sin percibir por ello salario. Si son empleadas, reciben contrato de prueba por un mes, que es renovado sólo si aceptan sujetarse a los estándares de productividad y disciplina impuestos por la maquiladora, incluso deberán sujetarse a jornadas de diez horas o más; durante ese tiempo deben permanecer en sus puestos de trabajo sin ausentarse más que dos períodos breves de descanso.

Dicha parcialización y alta especialización, típica de la maquila, somete a las personas que trabajan al ritmo de las máquinas con una supervisión constante y agresiva que impone cuotas de producción cada vez más exigentes.

Frecuentemente se ha señalado, que uno de los riesgos más graves en la maquila lo constituye la exposición a sustancias tóxicas, cuyos daños pueden llegar a ser en algunas circunstancias letales. La maquila eléctrica y electrónica, se caracterizan por el alto consumo de sustancias químicas utilizadas en diferentes fases de limpieza, grabado, afilado, sellado y encapsulado (Tello, 2004).

Magally (2005), expone que en México se calcula que el 25% de la mano de obra industrial trabaja en las 4,079 maquiladoras ubicadas, no sólo en la zona fronteriza con Estados Unidos, sino en el interior del país, donde las mujeres son víctimas de explotación y violación de todos sus derechos, tanto laborales como humanos. Una muestra de esto es la exigencia de la prueba de embarazo, ya que es el pase de entrada a estas empresas y para

conservar su empleo, las mujeres aceptan ser humilladas al someterse a una revisión cada periodo menstrual que descarte su estado de gestación.

La misma autora comenta que las condiciones laborales son infrahumanas dentro de las maquiladoras donde se recurre a una serie de artimañas e inventan descuentos para disminuir al sueldo al mínimo en caso de las empleadas que laboran más turnos, así como también pueden inventarse descuentos como una cuota de renta por el espacio que se usa para trabajar o por servicio de cafetería o comedor, aunque no sean utilizados.

El hostigamiento sexual hacia las trabajadoras es cosa común, al igual que otros abusos, como impedirles beber agua para evitar que abandonen sus puestos de trabajo. Los permisos para ir al sanitario son de escasos cinco minutos para no afectar la producción. En las maquiladoras las mujeres están obligadas a cumplir con cuotas de producción, de no hacerlo, son despedidas (Magally, 2005).

Echavarría (2008), en su artículo “mujeres y maquila”, comenta que una de las principales consecuencias de la globalización neoliberal sobre el mundo del trabajo es lo que se conoce como la nueva división internacional del trabajo, lo cual es producto de la intensa y generalizada internacionalización del proceso productivo. Esto significa que las empresas trasnacionales ya no se concentran en los países dominantes sino que se establecen en la mayoría de los países reproduciendo una organización del proceso de trabajo y producción signada por la subcontratación, la precarización y la flexibilización de las condiciones laborales, este proceso también es conocido como la fábrica global.

Sin embargo, el mismo autor explica que una parte significativa del trabajo en la maquila es llevado a cabo por mujeres, en este sentido, uno de los rasgos característicos de la maquila consiste en la feminización de la fuerza de trabajo, lo cual corresponde a dos elementos centrales. Primero, al papel de la sociedad patriarcal en la conformación de la

mujer como sujeto dócil, que resulta idóneo para el tipo de trabajo de esta industria, que se caracteriza por sustentarse en una ingeniería industrial con métodos diseñados para determinar estándares de producción. Segundo, la escasa escolaridad de las trabajadoras de esta industria, la mayoría con primaria, muestra un acceso a un nivel educativo que se caracteriza por la transmisión no sólo de las competencias básicas (adquisición de lectura, escritura y principios matemáticos), sino también a que, vía el currículum oculto, conforman propuestas político-educativas, modelan identidades, proponen imaginarios y en la etapa de la globalización neoliberal, profundizan en la conformación de un tipo de sujeto educativo cuyos parámetros de identidad son, simbólicamente, la productividad, la competencia y la subordinación. En este sentido, es en la escuela primaria donde se inicia el disciplinamiento y la obediencia (Echavarría, 2008).

Leda (2006), explica que la maquiladora es un proceso de ensamblado de partes de un producto industrial que favorece se impongan actividades demasiado específicas a los trabajadores y trabajadoras, lo que le permite a los gerentes y directivos ejercer sobre ellos un mayor control, ya que la concentración del personal en la fábrica se hace más fácil. También favorece extender la jornada laboral y establecer estándares de producción muy rígidos, lo que provoca que se realicen trabajos simples y devaluados que resultan en bajos salarios. La violación a los derechos laborales y la súper explotación son entonces inherentes a la maquila. Su objetivo es ahorrar el mayor dinero posible a los capitalistas, principalmente en mano de obra.

El mismo autor considera que la industria maquiladora aprovecha que un sector de las mujeres trabajadoras no tiene más alternativa que contratarse en ocupaciones de bajos ingresos. Otras mujeres aceptan empleos de medio tiempo, de bajos ingresos y sin las prestaciones de ley, en el trabajo por cuenta propia, a domicilio y en actividades familiares

no remuneradas. Estas actividades les sirven para completar el ingreso familiar derivado de la división sexual del trabajo.

El mismo autor agrega que las desventajas laborales que viven las mujeres se deben a la opresión a la que históricamente han estado sometidas, que el propio capital aprovecha para súper explotarlas a través de la discriminación y segregación sexual. Esto significa que para el sistema capitalista la mujer sigue teniendo como tarea principal el cuidado del hogar y de los hijos, que sus trabajos son más simples y sólo son complementos para la economía familiar; mientras que el hombre sigue siendo el principal proveedor de la familia, por lo que su trabajo debe ser más valorado.

La instalación de las maquilas ha tendido hacia zonas rurales, en donde estos roles tradicionales aún están más arraigados. A pesar de que en el mundo cada vez más mujeres se incorporan al mercado laboral en la industria maquiladora en nuestro país el 54% de los obreros son mujeres, y que las políticas de flexibilización del trabajo llevan a la precarización del trabajo de hombres y mujeres, éstas son las más afectadas en términos de nivel de ingreso, acceso a seguridad social, horas trabajadas, formas de contratación, etc., lo que profundiza la desventaja social que históricamente les afecta (Leda, 2006).

De acuerdo con Altaba (2006), la incorporación de la mujer al mercado laboral ha supuesto una verdadera revolución y la dignificación de su papel en la sociedad. Sin embargo, este cambio no ha ido acompañado por las necesarias transformaciones sociales para ajustar el trabajo femenino fuera de casa y las labores que las mujeres desempeñan en el hogar, incluido el cuidado de niños y de ancianos. Estos datos aportados por la Universidad Carlos III de Madrid, demuestran que la conciliación de la vida laboral y la familiar sigue siendo un problema, que se puede resumir en un quiero y no puedo. Es el gran dilema de las madres trabajadoras.

Para el mismo autor, esta llegada de la mujer a los puestos de trabajo, masiva difiere desde mediados de los años 80, y no ha ido acompañada de los cambios necesarios en la estructura de la sociedad para que quedaran cubiertos los papeles que antes correspondían exclusivamente a las madres. Las labores del hogar, el cuidado y la educación de los niños, la atención a los ancianos, los enfermos y los incapacitados, o la gestión de la economía doméstica, eran tareas encomendadas, durante siglos, a las mujeres de la casa. El hombre tenía un papel muy delimitado como proveedor. A él le correspondía ganarse el pan con el sudor de su frente, y esta labor parecía dejarle exento de cualquier otra tarea.

Sin embargo, toda mujer también tiene deseos de prosperar en la empresa aunque en la mayoría de los casos vence su interés por la familia, pero sabe que, en las circunstancias actuales, es muy difícil crecer profesionalmente con el obstáculo de una familia. Si eligen reducción de jornada una medida bastante frecuente, saben que no sólo irá acompañada de una reducción de sueldo, sino que su situación en el organigrama empresarial posiblemente empeorará, no la considerarán capaz de adquirir responsabilidades. Aun así, los datos son explícitos: las mujeres quieren trabajar, aunque eso dificulte sus vidas en el plano familiar. Los motivos por los que están dispuestas son variados.

Según el estudio sobre las estrategias de compatibilización familia-empleo, el 57% de las mujeres trabaja por motivos económicos, es decir, para complementar el sueldo que aporta el varón al núcleo familiar, para un 17.5%, tener un empleo es muy positivo, bien porque les gusta la labor que desempeñan, bien porque están satisfechas por ejercer la profesión para la que están preparadas, sin embargo un 13% se decide a trabajar para garantizar su propia independencia económica y evitar depender del marido o deberle sumisión, además dicho estudio la productividad de la madre es incluso superior a la de la mujer que no lo es. Estos datos acaban con el extendido mito que llevaba a muchas

empresas a no contratar mujeres en edad fértil por el miedo a las bajas, los días libres o los retrasos para llegar al trabajo siempre con el tiempo justo (Altaba, 2006).

Sin embargo para Luna (2006), expresa que en México, con el paso de las fuerzas del mercado en la economía, las desigualdades de género se han hecho más evidentes y son precisamente las mujeres las más explotadas y desprotegidas del marco de las políticas públicas y de los parámetros salariales, sociales, de salud, pensiones y derechos humanos. Igualmente por el rol tradicional social en la familia muchas mujeres que salen al ámbito laboral a percibir un ingreso, para compartir con el varón-jefe de familia, la responsabilidad de la subsistencia de la familia, encuentran una doble jornada: la remunerada en la empresa y la que ejecutan en el seno de la familia hacia el varón y los hijos, por ser el eje de la dinámica del hogar, siendo esto una doble carga no reconocida, no remunerada y generalmente una responsabilidad únicamente de la mujer, pocas veces compartida con el varón.

Asimismo, el auge de la industria maquiladora de exportación y de las empresas para la importación temporal para producir artículos de exportación (PITEX), establecidas en su mayoría en los estados del Norte del país y en las ciudades que forman una franja fronteriza con Estados Unidos, es un tema de análisis y estudio de todos los focos de desigualdad, discriminación y violencia contra las mujeres que han salido del hogar para formar parte de la población económicamente activa (PEA) sobre todo al insertarse en la maquila.

De acuerdo con la Secretaría de Economía existen 4 mil 300 establecimientos maquiladores y 6 mil 500 PITEX que en conjunto conforman a la industria maquiladora nacional.

La mayoría se concentran en Baja California, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Nuevo

León y Tamaulipas; en el estudio “La economía de género en México: trabajo, familia, Estado y mercado” encontramos que si bien el sector de las maquiladoras sigue siendo mayoritariamente femenino, cada vez más varones se integran a él. Así, la proporción de mujeres empleadas en el sector pasó de 78% en 1975 a 57% en 1998, estando desproporcionadamente concentradas en las industrias con sueldos y prestaciones más bajas como textiles y vestido, mientras que los hombres en la industria mejor remunerada de maquinaria y ensamblaje (Luna, 2006).

Para el mismo autor de acuerdo con datos del INEGI, una serie de diez años, de 1995 a 2005 se muestra el personal ocupado en la industria maquiladora de exportación, en la parte de los obreros es apreciable una mayor presencia femenina. En 1995 había un total de 531 mil 729 obreros laborando a nivel nacional en las maquiladoras, de éste 217 mil 557 eran obreros hombres; y 314 mil 172 eran mujeres. Si bien en la serie de diez años, el conjunto de mujeres obreros es mayor al de los obreros varones, año con año, también es cierto que el ritmo de crecimiento en la contratación laboral ha sido menor en el caso de las mujeres obreros que en el de los obreros varones, de hecho, la crisis de 1995 y sus efectos posteriores se resintieron más fuertemente en el ritmo de crecimiento de las contrataciones de las obreras que en los obreros.

Sin embargo, con la recesión de Estados Unidos, tras los atentados terroristas del 11 de septiembre del 2001, al estar ampliamente ligada la industria maquiladora de exportación en México con el mercado estadounidense los efectos de la contracción de las importaciones estadounidenses y de la demanda por bienes externos ocasionaron una pérdida laboral en la industria maquiladora y un menor ritmo de contratación, de 2001 a 2003, hubo una reducción en las contrataciones de obreros siendo las de mujeres las más afectadas, A partir del 2004 a 2005 se cerró una platilla de contratación de mujeres en la

industria maquiladora con 496 mil 838, en tanto que el de hombres obrero lo hizo en 423 mil 395 y para agosto del 2006, los mismos datos del INEGI aportaron que en la industria maquiladora trabajan 522 mil 151 mujeres obreros y 437 mil 301 hombres obreros (Luna, 2006).

La situación de la mujer.

Galarza (2008), opina que el crecimiento del empleo femenino ha sido revelador, ya que es una situación que se ha hecho evidente desde hace 35 años. Hay que considerar que hasta la década de 1970, la participación laboral de las mujeres decrecía al momento de casarse o al iniciar su vida reproductiva; además, quienes se integraban al ámbito laboral eran, sobre todo, jóvenes y solteras. Analizar el fenómeno de la implantación femenina al mundo laboral, es un fenómeno relativamente reciente. Aunque a lo largo de la historia las mujeres siempre han trabajado, las investigaciones históricas no lo reportaban, ya que se efectuaban con una metodología que sólo hacía alusión a “trabajadores en general”, sin clasificar por sexo.

Para el mismo autor, fue hace alrededor de cuatro décadas, que en el estudio del trabajo comenzaron a catalogarse los datos referentes al sexo. Otro elemento de la desigualdad social entre los sexos lo constituye el llamado “techo de cristal” que muchas veces se convierte en una verdadera “jaula de hierro”. Se refiere a la situación en la cual las mujeres se enfrentan a una serie de dificultades, límites o barreras implícitas no visibles o tangibles para acceder a los puestos de responsabilidad y poder.

Las mujeres trabajadoras se enfrentan a un mercado altamente competitivo, segregado y selectivo, que responde a la economía moderna. Por otra parte, se trata de un mercado tradicional inestable, que básicamente incorpora la mano de obra femenina poco calificada y en condiciones desfavorables; en especial, en el sector de servicios y comercio,

y por si fuera poco, tienen en contra su sexo-fecundidad, edad y estado civil, pues estar casadas o tener hijos constituye unos de los principales condicionantes para ingresar al trabajo (Galarza, 2008).

Bolaños (2004), indica que del fondo de las leyendas, mitos y algunos indicios en religiones antiguas, se desprende la idea de que hubo una etapa en que la madre, la maternidad, jugó un papel predominante en las sociedades. Es la época llamada matriarcado, está perdida en la nebulosa de los tiempos y no se encuentran pruebas de su existencia aunque algunos de sus aspectos culturales parezcan confirmar que si la hubo. Sin embargo, a lo largo del resto de la historia, la predominancia masculina ha sido absoluta y el papel de la mujer nunca ha dejado de subordinarse al del varón, ya que su condición biológica de reproductora de la especie se ha utilizado para someterla a la dominación masculina y a las necesidades del grupo, independientemente de su voluntad.

Para el mismo autor le resulta casi sacrilegio que se hable de derechos ante lo que conceptúan como un don. ¿Quién puede negar los aspectos maravillosos de la maternidad? Para las mujeres en su conjunto es la realización más importante de su vida, y la imposibilidad de tener hijos les representa una dolorosa frustración. Sin embargo, en la práctica se les ha negado el derecho de elegir. El don se ha convertido en imposición y el derecho, en grillete. Aunque en la actualidad y en ciertos países vaya cediendo, no quiere decir que se haya erradicado del todo.

Es muy reciente la aceptación de que la mujer tiene derechos y no sólo en lo concerniente a la función reproductora. La lucha por este reconocimiento comenzó, apenas, con la industrialización en el siglo XIX y tropezó con fortísimos obstáculos. Cuando la Revolución Francesa formula los derechos del hombre y del ciudadano, se excluyó el género femenino de tal declaración. El enunciado lo expresaba bien claro: los derechos eran

del hombre incluso se guillotiné a una mujer por exigir que se reconocieran sin distinción de género (Bolaños, 2004).

Una de las formas de resistencia al avance es la reiteración de la misma receta que se ha empleado durante milenios: culpar a la mujer de su propio atraso, de su propia discriminación, ya que Eva es la culpable universal en las religiones judeo-cristianas, como Pandora lo fue en las paganas; en cada cultura existe una Eva o Pandora, porque siempre hay una mujer que transgredió algún tabú o cometió alguna falta que trajo males a su pueblo y ese hecho la condenó para siempre al sometimiento del varón. Se dice que la mujer es la culpable de todo, porque es la que educa, la que tiene la culpa del machismo y de la discriminación de ella misma, porque inculca en sus hijos e hijas esa mentalidad; es la responsable de los males de sus hijos, en particular de los psíquicos y morales por que es la que los forma, esta idea no sólo se encuentra en sectores atrasados o ignorantes, sino entre personas de mediano y alto nivel cultural, intelectual y político.

Las ideas del cambio a las posibilidades de la mujer se dieron desde siglos atrás, pero no se habían dado las condiciones indispensables para volverse factibles. Los propios pensadores y humanistas no imaginaron un mundo donde la equidad de género tuviera posibilidades de materializarse a tales grados. Es verdad que las ideas impulsan al mundo pero si no existen las condiciones para ponerlas en práctica, se quedan en utopías. Si no se hubiera inventado las máquinas de coser y, sobre todo, fábricas de ropa, las mujeres seguirían siendo las encargadas de la vestimenta de los suyos, además de los avances de higiene, medicina y producción de alimentos que originaron la explosión demográfica y, al contrario de los tiempos que urgían habitantes para poblar el mundo, nos enfrentamos hoy al riesgo de la sobrepoblación, lo que impone a los gobiernos esfuerzos por detener el crecimiento desordenado de sus habitantes. Entre esta necesidad urgente y la salida masiva

de las mujeres de todas las clases sociales al trabajo fuera del hogar, se hace indispensable la búsqueda de anticonceptivos y la lucha por inducir a la mujer a regular su fertilidad. Aquí está la clave para que ella tenga acceso a sus derechos sexuales y reproductivos.

Las leyes y costumbres siempre han favorecido a la parte masculina y las mujeres no han intervenido en ellas. No se han visto jamás en la historia hombres sometidos al cinturón de castidad, como lo fueron las mujeres en la Edad Media, o repudiados después de la boda por no ser vírgenes, ni se conocen mujeres poseedoras de harenes de hombres sometidos al velo, ni batallones de mujeres guerreras invasoras que violen a los varones del país vencido, estas son unas de las desventajas históricas de las que las mujeres no tuvieron la culpa (Bolaños, 2004).

La equidad de género.

Suárez (1992), señala que las desigualdades sociales entre hombres y mujeres tienen antiguas raíces y se manifiestan en todos los ámbitos de la vida social. En su investigación considera dos problemas: el acceso y la categoría ocupacional en el trabajo social, en la medida que constituyen algunos de los principales determinantes de la desigualdad en los ingresos y en las relaciones de poder familiares y sociales.

El ingreso de la mujer al trabajo remunerado es uno de los aspectos que más ha incidido en el mejoramiento de su condición política, jurídica y económica. El aumento de las mujeres que trabajan es un fenómeno mundial y es el resultado de la supervivencia y los esfuerzos de superación.

El mismo autor indica que entre 1970 y 1990 la información de los censos ha permitido importantes hallazgos sobre el crecimiento absoluto y relativo de las mujeres trabajadoras. Conforme al censo de 1990, la población económicamente activa femenina (PEAF) era de 5,644,588, que en términos porcentuales ocupaba el 23.5% de la población

económicamente activa (PEA), en comparación con la PEA de 1980 que fue de 4,731,737, misma que en términos porcentuales representaba el 25.6% de la PEA; es decir, estas estimaciones muestran que la PEA había descendido de 25.6% a 23.5% entre 1980 y 1990.

El censo de 1990 registra que las mujeres ocupan solo 19.4% de los puestos de funcionarios y directivos, incluyendo directoras de escuela; en contraste indica que 96.6% de trabajadores domésticos se integran por mujeres, por lo tanto esto implica que a fines del siglo XX, junto al mayor acceso de las mujeres a trabajos más calificados, aún persiste significativamente en la segmentación entre los varones y las mujeres, una de las manifestaciones más relevantes de las desigualdades entre los géneros en la sociedad contemporánea (Suárez, 1992).

En cambio Taracena (2005), indica que la expresión equidad de género se usa cada vez más para hablar del trato equitativo que, en teoría deberían recibir las mujeres y los hombres en todos los ámbitos. Debido a que desde varias décadas atrás las mujeres han ido ganando espacios en todos los terrenos, hoy en día existe un mayor interés por lograr la equidad de género, por lo tanto se divide la equidad de género en tres ámbitos estratégicos: la economía, la política y los medios de comunicación.

Equidad en la economía: hay diversos indicadores que nos permiten determinar si existe la equidad de género en el ámbito económico, como por ejemplo los niveles de desempleo, los salarios y la pobreza femenina, así como la participación de la mujeres como empresarias.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) indica que las mujeres ganan entre 20% y 30 % menos que los hombres a nivel mundial y también señala que las mujeres obtienen cada vez más trabajos remunerados, pero no indica que es un trabajo mejor.

En lo relativo a la pobreza, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros organismos internacionales han llamado la atención acerca de lo que llaman la “feminización” creciente de la pobreza, sobre todo en los países en vía de desarrollo, ya que las mujeres constituyen en 70% de los 1,300 millones de pobres absolutos en todo el mundo (Taracena, 2005).

Con respecto a la participación de las mujeres como empresarias, los datos de diversos países indican que entre 25% y 33% de las empresas a nivel mundial son dirigidas por mujeres. En México no existen datos precisos en este rubro, pero se calcula que en la ciudad de México las mujeres empresarias representan aproximadamente 14% del total. Por desgracia, el sexismo en el mundo empresarial no es privativo de México, ya que en países como Gran Bretaña, las mujeres empresarias también padecen los estereotipos relacionados con el sexo al ser excluidas por los bancos y por las redes de negocios, lo que limita sus posibilidades de crecimiento.

Equidad en la política: la escasa presencia de las mujeres en la política es tan evidente que se ha convertido en uno de los focos rojos para la equidad de género, a pesar de esto las mujeres tienden a dar prioridad a temas sociales como la seguridad, la salud y el cuidado de los niños. Por otro lado, un fenómeno que ha cobrado importancia es la demanda por parte de las esposas de los políticos por acceder al poder. En el año 2004 en México hubo un intenso debate sobre este tema, aunque en Estados Unidos y Francia ya se han dado discusiones similares. Esta nueva situación plantea una serie de preguntas tales como si es posible distinguir entre la carrera política de una mujer y su relación marital, o hasta donde los estereotipos de géneros influyen para que las carreras de las esposas de los políticos sean puestas en duda (Taracena, 2005).

Equidad en los medios de comunicación: la participación de las mujeres en los

medios es un asunto central para mejorar la condición de las mujeres y la cobertura que ofrecen los medios mismos. El reto para alcanzar la equidad es establecer un diálogo con los medios. Presentarles una crítica constructiva con ejemplos que muestren la forma como ayudan a perpetuar los estereotipos de género, así como aumentar la presencia de las mujeres dentro de las noticias, proveyendo a los medios de nombres y contactos de mujeres con experiencia en todos los ámbitos concebibles, desde la academia hasta los espectáculos, pasando por la ciencia, la salud, la educación, los deportes, etcétera (Taracena, 2005).

Campos (2007), comenta que para mucha madres en su día, lejos de los restaurantes y las comidas, están las madres solteras que no tienen tiempo para las celebraciones porque tiene que mantener a sus familias. Según datos del Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática (INEGI), las mamás solteras se insertan con mayor frecuencia en el mercado laboral, con una tasa de participación económica del 70.8%. La tasa más alta entre todas las madres de familia.

Por otra parte, para el mismo autor las madres que tienen la posibilidades de obtener otro tipo de ingresos, ya sea por manutención o alguna herencia, como las viudas, divorciadas o separadas tienen una participación económica de 44.8% mientras que las casadas que trabajan representan el 37.5%. Lo que significa que de todas las mamás que trabajan en México, las madres solteras son las que aportan más a la economía mexicana. Esto es importante si consideramos que 4 de cada 10 madres de 14 años o más forman parte de la población económicamente activa.

En el mercado laboral el mayor número de madres que trabajan son aquellas que tienen entre los 30 y 49 años, representando el 59.8% y las que se encuentran con menor frecuencia son las madres menores de 30 años con tan sólo 17.4%. De acuerdo al último censo en el 2005 en México existían 39.3 millones de mujeres de 12 años o más, de las

cuales 25.4 millones han tenido al menos un hijo. Esto quiere decir que el 10 de mayo de 2007 más de 25 millones de madres celebraron ese día. Según el INEGI, una de cada cien mujeres no realiza trabajo doméstico para los integrantes del hogar (Campos, 2007).

La discriminación laboral de la mujer y de las madres solteras.

Calvo (2008), explica que en el año 2007, del más de millón y medio de puestos directivos en España, tanto en empresas públicas como privadas, tan sólo el 31.80% de ellos era ocupado por mujeres, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en su Encuesta de Estructura Salarial. Desde mediados del siglo XX, el incremento de la incorporación de la mujer al mundo laboral remunerado ha sido espectacular y exponencial. Sin embargo, en la mayoría de las ocasiones no se le ha permitido hacerlo en las mismas condiciones que los hombres.

Los intentos por salvar estas desigualdades, de momento, no han conseguido hacer desaparecer este hecho diferenciador de géneros en el mundo laboral. Las luchas desde la administración pública por terminar con ello se han materializado al comienzo de esta nueva legislatura en la creación de un Ministerio de la Igualdad. Sin embargo, aún no se tiene la perspectiva temporal suficiente como para evaluar sus logros. Lo que al día de hoy es una realidad más que palpable es que, en nuestro país, hombres y mujeres no perciben, en la mayoría de las ocasiones, el mismo salario. A pesar, y esto es lo más grave, de desempeñar las mismas funciones dentro de las empresas y adquirir las mismas responsabilidades laborales.

Esta discriminatoria situación laboral que viven las mujeres se deja notar, sobre todo, en aquellas tareas desarrolladas por trabajadoras no cualificadas en el sector servicios, donde la diferencia porcentual en el salario entre ambos sexos supera el 37%; no obstante, las menos perjudicadas al respecto son las trabajadoras cualificadas en la industria de la

metalurgia y asimilados, así como las de seguridad y protección, con una brecha diferencial del 14.66% y del 15.87%, respectivamente. Sin embargo, no podemos evadir el hecho de que la presencia femenina en estos dos ámbitos es muy escasa y que, por tanto, esto puede jugar a favor de quienes no quieren ver la discriminación salarial como un problema real en nuestra sociedad. El paro femenino es otra de las lacras por las que se ve afectado el sexo femenino a la hora de enfrentarse al mundo laboral pues, según datos del Instituto Nacional de Estadística, afecta al 11% de las mujeres en edad de trabajar que desean hacerlo, frente al 6.83% de los hombres (Calvo, 2008).

Sin embargo, Arias y Heredia (1999), afirman que la lucha de la mujer no sólo se ha centrado en el reconocimiento formal de su igualdad respecto al hombre, sino en su integración como parte del desarrollo social, político y económico de los países. Estos logros datan desde siglos pasados, donde el silencioso vivir de la mujer ha demostrado que no sólo son madres, esposas o administradoras de su hogar, sino que precisamente estos aspectos la llevan a ser pilar fundamental en el desarrollo de las naciones, de tal suerte que es imposible dejarla en una zona marginada y al mismo tiempo olvidada.

También señalan que la participación de la mujer en el campo laboral es creciente. Esto no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que se han dado en la economía mundial, sino que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo así como la necesidad de ampliar el ingreso familiar, dadas las circunstancias del menor poder adquisitivo del salario que cada día se ve más deteriorado en nuestros países.

Sin embargo, las mujeres siguen sufriendo varios obstáculos para entrar en el mercado laboral, como son las escasas oportunidades para mujeres con hijos, la incompatibilidad de horarios entre la madre y la trabajadora; además de que el periodo de trabajo también constituye un problema para las empresas.

No es casualidad que dentro del mercado laboral predominen las mujeres solteras o sin hijos. Sin embargo, las mujeres casadas o unidas han aumentado su participación económica (Arias y Heredia, 1999).

Las mujeres, especialmente en los países subdesarrollados, aún no desarrollan todo su potencial económico. Existen numerosos factores que restringen su contribución al desarrollo de nuestros países, entre los cuales se incluyen problemas de educación, deficiencias en salud y nutrición, discriminación en el mercado laboral, así como el acceso desigual al crédito y a otros recursos productivos.

Además, las mujeres en nuestros países son las responsables de la alimentación de la familia y del cuidado infantil. Sin embargo, los factores mencionados anteriormente limitan su contribución económica, ocasionando baja productividad en relación con la del hombre.

El estudio de las tendencias en el comportamiento de las mujeres ejecutivas en nuestros países es de particular importancia, ya que debido a las prácticas culturales en la sociedad es de esperarse que las mujeres ejecutivas no obtengan muchos reforzadores sociales por el rol que desempeñan. Denotar eficiencia, organización, asertividad, mostrar deseos de superarse y exhibir conductas inteligentes, por lo general se asocia más al prototipo masculino que al femenino; por tal razón podríamos suponer que además del reto intrínseco de escalar puestos de importancia en su lugar de trabajo, la mujer tendría además que lidiar con estímulos aversivos condicionados, provenientes de su entorno social y de su propia educación femenina (Arias y Heredia, 1999).

Anónimo (2006), En su artículo llamado "*madres y padres a la vez*", indica que criar un hijo es una labor que requiere de mucho esfuerzo y cariño, no es sólo cuidar de su desarrollo físico, sino también su desarrollo intelectual y emocional; por naturaleza esta

tarea es dada a los padres en conjunto, que se complementan para lograr uno de los objetivos de la familia. Pero no siempre es así, en algunas circunstancias puede faltar el padre, ya sea por fallecimiento, separación y en el peor de los casos, por no querer asumir la paternidad. Estas futuras mamás deben mantener el espíritu en alto para poder cumplir con el gran reto que tienen por delante, su hijo. La primera recomendación es aceptar la situación que están viviendo, de esta forma será más fácil enfrentarla, debe darse cuenta que así no tenga un padre para compartir la maternidad y la crianza del hijo, siempre hay personas que la apoyan y la ayudarán a recuperarse y podrá disfrutar de esta nueva etapa en su vida.

El primer obstáculo que se encuentran las madres sin pareja, es tener que enfrentar la situación económica solas, deberán dedicarse a su trabajo con más empeño y no dejarse vencer por la depresión para no perder el trabajo, ya que dependerá de ese sueldo, para sustentar los gastos de la gestación y posteriormente la crianza de sus hijos.

El primer problema que debe resolver una madre soltera es consigo misma, ya que su hijo necesitará de una madre, no necesita una mártir o una madre que reniega de su situación, ni mucho menos una madre que espere que su hijo le retribuya con amor y sumisión incondicional sus sacrificios; esta situación sólo hará que la mujer siga siendo infeliz y que su hijo desarrolle sentimientos negativos. La vida debe de continuar, debe buscar su felicidad para trasmitírsela a su hijo, debe tener actividades que la hagan enorgullecerse de sí misma, que la relajen, que la conviertan en una persona íntegra en todo aspecto. Al dedicarse al trabajo y a su persona, disminuirá el tiempo que pasará con su bebé, al cual tendrá que dejar en una guardería, al cuidado de una nana o de algún familiar, por tal motivo no debe sentirse culpable, muchas madres en familias bien constituidas se ven en la misma situación, por lo tanto hay que buscar la mejor opción (Anónimo, 2006).

Carmona (2008), señala que en la antigüedad e incluso hasta hoy en ciertos contextos, las madres solteras son víctimas de discriminación, y basado en distintos orígenes, desde mandatos religiosos hasta prejuicios sociales. En muchas sociedades actuales existe un cuerpo legal que elimina la discriminación hacia las madres solteras y sus hijos; algunos gobiernos nacionales (incluso de países del tercer mundo) cuentan con programas de ayuda institucionalizada para hogares donde las mujeres son las jefas, que incluyen ayuda estatal, becas de estudio para los hijos, créditos bancarios para que las mujeres inicien pequeñas y medianas empresas, y otros. De la misma forma, cada día es más común que una mujer decida establecer una familia sin la presencia de un hombre, y cada día la opinión de la sociedad en torno al tema se vuelve más abierta y receptiva.

Las madres solteras en México ascienden acerca de 880 mil mujeres. Alrededor de nueve de cada diez tienen hijos menores de 18 años, y seis de cada diez viven en el hogar de su padre o madre. Casi todas trabajan (71.8%), y aunque tres de cada diez viven en condiciones de pobreza, esta proporción es ligeramente menor al promedio nacional de madres con hijos en el hogar (35.4%).

El mismo autor indica que los problemas psico-sociales de la madre soltera son difíciles de esquematizar. En efecto, hay tipos muy diferentes de madres solteras: desde la mujer joven que por motivos personales quiere un hijo, pero no el matrimonio, y lo cría con esa perspectiva, hasta la mujer pasiva que da a luz hijos por el azar de sus encuentros, sin que esto modifique el curso de su vida.

En cuanto a las condiciones materiales para una mujer sola un hijo es una gran carga. La madre soltera está obligada a trabajar. Su jornada de trabajo debe cubrir el precio de su propia manutención, la de su hijo, y además el costo de la atención del niño durante su trabajo. Cuando se trata de posición profesional muchas madres solteras tienen un puesto

excelente; a veces una situación bastante brillante. La mayoría de las estadísticas toman como base cierta clase de madres solteras que recurren a los servicios sociales, los servicios de ayuda a la infancia, las maternidades y los asilos para madres (Carmona, 2008).

Las madres solteras se enfrentan a gran cantidad de problemas, con los cuales tienen que lidiar de manera automática para lograr salir adelante. En estos tiempos la formación de las familias ha ido variando, ya que actualmente hay más madres solteras que afrontan este reto. Otras mujeres que iniciaron su vida con un matrimonio constituido, también deben afrontar el reto solas cuando se rompe el matrimonio.

La sobrecarga es una característica de la madre soltera, ella debe asumir funciones domésticas, educativas, económicas, etc., funciones que no tiene con quien compartir por lo que ocupan casi todo su tiempo libre, trayendo como consecuencia que la madre tenga el tiempo justo y no disponga de un momento para su vida personal y social, originando el alejamiento de sus amistades y el consiguiente sentimiento de soledad y abandono. Algunas mujeres inclusive piensan en dedicarse a su hijo el 100% de su tiempo porque no creen poder encontrar a una pareja que acepte a su hijo.

Las madres solteras se encuentran solas lidiando con sus problemas. Además, debido a que tienen que realizar demasiadas labores ellas solas, no tienen tiempo para socializar, por lo que cada vez se sienten más solas. Esta soledad es uno de los problemas más frecuentes entre las madres solteras. Es como si cayeran en un círculo vicioso que no les permite conocer gente nueva y sentirse apoyadas. Debido a que están solas con su hijo, las madres solteras necesitan de los demás para lograr cumplir con su tarea de madre y padre a la vez. Trabajan y cuidan de su hijo sin el apoyo de una pareja. Generalmente, las madres solteras se vuelven dependientes de sus padres, es decir, de los abuelos del bebé, y esto en ocasiones puede ser muy frustrante porque las madres pueden llegar a sentir que no

tienen decisión sobre sus hijos. Esto fomenta que las madres desarrollen una baja autoestima pues no se sienten capaces de cumplir con todas las labores de ser madre sola.

Otro problema que enfrentan las madres solteras es el deseo de rehacer su vida, donde en ocasiones esto se vuelve su nuevo objetivo, precipitándose en la búsqueda de una pareja con la cual consigan tener una familia “normal”, recibir afecto y darle a su hijo una figura paterna. Algunas madres solteras, creen que al conseguir rápidamente una pareja les resolverá todos sus problemas, pero suele terminar en el fracaso, puesto que es necesario que la nueva pareja construya un vínculo afectivo, tanto con la madre como con el pequeño, para poder formar una relación fuerte y duradera. En la actualidad, es más frecuente que existan madres solteras. Es muy común que las mujeres independientes decidan tener hijos, sin la participación de un hombre o de sus parejas (Carmona, 2008).

Sin embargo, Taracena (2006), indica que hace algunas décadas, las mujeres eran clasificadas básicamente por su estado civil, donde lo ideal, era estar casadas con un hombre que tuviera la capacidad para mantener un hogar y alimentar a los hijos que las esposas cuidarían; no obstante, aunque se tiende a pensar que las cosas han cambiado mucho en los últimos años, en ciertas áreas de la vida social las mujeres siguen siendo catalogadas por su estado civil, lo que a veces puede impedirles el acceso a determinadas oportunidades y al goce de sus derechos humanos. Desafortunadamente, para la mayoría, el ámbito laboral es uno de los espacios donde el estado civil y la situación familiar de las mujeres se evalúan de forma constante, para permitirles o no el acceso e incluso su permanencia en un trabajo.

El mismo autor señala que en México, el estado civil sigue siendo una característica clave para la contratación de hombres y mujeres, aunque es más frecuente que este criterio sea tomado más en cuenta para la contratación de mujeres. Si un empleador ha decidido que

no quiere pagar las prestaciones que les garantiza la ley, sencillamente se limita a no contratarlas y anunciar sus puestos como disponibles solamente para hombres. Incluso, las leyes mexicanas prohíben la discriminación por motivos de raza, sexo o estado civil, entre otras, pero esto no impide que en muchas entidades privadas apliquen medidas discriminatorias basadas en el estado civil.

La discriminación por estado civil, ocurre por lo general de manera tan sutil o está tan arraigada en algunas instituciones, que incluso muchas mujeres no logran verla por que la consideran “dentro de lo normal”, sobre todo porque se trata de prácticas muy comunes o arraigadas en su ámbito de acción. El documento denominado “*discriminación de género basada con el estado civil o familiar*” de la organización Human Rights Watch, señala que: “una práctica extendida entre empleadores que evita que las mujeres disfruten de iguales oportunidades en el mercado de trabajo, es la discriminación basada en el estado civil o en sus circunstancias familiares”. Además de que las empresas especifican el estado civil en los anuncios de sus vacantes, es muy común que los empleadores hagan preguntas a las mujeres en las entrevistas de trabajo acerca de su estado civil, su situación familiar, sus planes de familia, el empleo del esposo, e incluso el salario de éste, indica el mencionado documento (Taracena, 2006).

La organización Human Rights Watch antes mencionada por Taracena (2006), encontró que en Ucrania, las mujeres solteras o recientemente casadas, tienen muy pocas posibilidades de conseguir un empleo, debido a que las empresas consideran que las mujeres jóvenes casadas “son muy caras” a causa de los beneficios de maternidad y familiares que están garantizados por la ley. Debido a eso los empresarios ucranianos justifican sus prácticas discriminatorias diciendo que las empleadas implican costos adicionales para las empresas, porque suelen tomar días para cuidar de sus hijos enfermos.

En contraste, ellos se muestran muy dispuestos a contratar a mujeres con hijos mayores, lo que ha generado una sobredemanda de mujeres con estas características.

A pesar de que la discriminación por estado civil está prohibida y penada en la mayor parte de los países del mundo, pocas mujeres se deciden a denunciarla, entre otras cosas, porque a veces ni siquiera la consideran una violación a sus derechos, pero también porque los procesos legales para hacer las denuncias suelen consumir tiempo, dinero y esfuerzo que muchas mujeres no tienen, sobre todo si enfrentan necesidades urgentes como buscar un empleo para poder mantener a su familia.

La creciente participación de las mujeres en la vida social, puede generar que en el futuro existan cada vez menos posibilidades de discriminarlas. En este sentido, las cifras dentro del ámbito de trabajo han dado un cambio importante en el patrón de empleo de las mujeres y tiene que ver, precisamente, con la desaparición de la vieja relación entre el estado civil de las mujeres que trabajan. Hasta 2003, las mujeres que trabajan fuera de su casa eran en su mayoría separadas o divorciadas (63.5 y 69.6%, respectivamente), seguidas por las mujeres solteras (37.5%). A diferencia de éstas, las casadas, viudas o que se hallaban en unión libre, tenían una tasa de participación menor, cercana al 31%. Sin embargo, independientemente de su estado civil, las mujeres registraron un aumento en su tasa de participación laboral entre 1991 y 2003 (Taracena, 2006).

Para Amezcua (2000), toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto se promoverán la creación de empleos y la organización social para el trabajo, conforme a la ley. Luego toda mujer embarazada tiene derecho a acceder a un empleo digno, y la realidad nos dice que muchas mujeres en ese estado es cuando más lo necesitan ante el inestable apoyo o absoluto abandono del padre o de la familia. El tener o no trabajo se transforma en una situación de sobrevivencia.

Además hay que tomar en cuenta que la mujer embarazada, no sólo se encuentra en una situación personal, también cumple la función social de la reproducción, por lo que la sociedad está obligada a apoyarla. La sociedad, en última instancia, será la que reciba al nuevo hijo como obrero, empleado, profesionista, etc.; esto quiere decir que la mujer cumple la tarea más importante socialmente hablando, lo que le dio base, en otra época, al matriarcado, cuya característica más importante era: reproducir más que producir.

El mismo autor comenta que en relación con los exámenes médicos previos en relativos a las mujeres embarazadas, es necesario señalar que el embarazo no es una enfermedad, lesión, perturbación o incapacidad. Por lo que el examen de ingravidez no queda comprendido ni está en el marco de estos exámenes previos, por lo tanto el embarazo no reduce la aptitud para el trabajo y sólo implica limitaciones menores, sobre todo en el campo físico. El estado de embarazo no es una característica definitoria y permanente de la trabajadora, sino un estado transitorio. Que por tanto no puede calificar su aptitud.

Las empresas por lo general, no contratan a una mujer embarazada por los costos económicos que pueda generarles. Pero tampoco es un argumento de peso. Si la mujer está afiliada al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), lo cual es una obligación del patrón respecto a cualquier trabajador, el instituto absorbe los subsidios pre y posnatales y la atención médica.

Si el IMSS no le cubre los subsidios pre y posnatales, por no cumplir la trabajadora con el requisito de 30 semanas cotizadas, entonces el patrón, sí deberá cubrir 100% del salario durante las 6 semanas de descanso prenatal y las 6 semanas de reposo posnatal, en caso de que hubiera complicaciones posteriores al descanso posnatal, el subsidio y la atención médica también los otorgará el IMSS, apegándose al ramo de enfermedad general: subsidio equivalente al 60% del salario como subsidio (Amezcuca, 2000).

La mujer como trabajadora y como madre soltera.

De acuerdo con los datos del INEGI (2007), en el 2005 se registraron 24.8 millones de hogares en México; de los cuales 5.7 millones son encabezados por una mujer; es decir, prácticamente uno de cada cuatro. El promedio de hijos, en el ámbito nacional, en hogares con jefatura femenina es de 2.1, el cual se incrementa en áreas rurales a 2.4 y disminuye en localidades urbanas a 2.1 hijos. Por otra parte, en el país existen 4.1 millones de hogares formados sólo por el jefe o la jefa y sus hijos, 83 de cada 100 están dirigidos por una mujer. En 15 entidades del país este tipo de hogares registra participaciones superiores a 84%, destacan: Veracruz (85.3%), Sinaloa (85.2%), Morelos, Nayarit y Querétaro (los tres con 84.8%); en contraste, en Nuevo León, 8 de cada 10 hogares de jefes con hijos son dirigidos por mujeres.

INEGI (2007), en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, muestra que en el cuarto trimestre de 2006 había 11.4 millones de madres trabajando, monto que representa 41.2% del total de las madres de 14 años y más. Las madres jóvenes menores de 30 años que trabajan representan 17.4%; las que tienen de 30 a 49 años, 59.8% y el restante 22.8% son madres de 50 y más años de edad. En este caso, del total de madres jóvenes, 36.9% participa en la producción de bienes y la prestación de servicios destinados al mercado, lo mismo que 51.5% de las madres entre 30 y 49 años, y 28.8% de las madres de 50 años y más.

Las madres con educación media superior y superior, son las que mayores oportunidades de empleo tienen, con una tasa de participación económica de 61.5%, contra una participación económica de 29.7% de las madres que no terminaron la primaria.

En cambio las madres solteras, se insertan con mayor frecuencia en el mercado laboral, con una tasa de participación económica de 70.8%, le siguen las madres viudas,

divorciadas y separadas con 44.8%, y por último, las madres casadas o unidas cuya participación económica es de 37.5%. El promedio de escolaridad de las madres trabajadoras es de 8.5 años de estudio, nivel de educación equivalente al segundo año de secundaria, contra 6.3 años de las madres que no trabajan, dos años de estudio menos comparadas con las madres que participan en el mercado de trabajo (INEGI, 2007).

Sin embargo, para Martínez (2008), ser madre soltera es una experiencia que cada día comienza a ser más aceptada en nuestra sociedad. Muchas son las mujeres que si se encuentran solas a partir de los treinta años se plantean la necesidad de tener un hijo sin esperar a que llegue el hombre de sus vidas. Un reto que muchas veces implica una dura tarea sin, a veces, contar con el apoyo de los demás. En la actualidad, las separaciones son cada vez más frecuentes, por lo cual hombres y mujeres tienden a vivir solos y tener su propia independencia, pero sobre todo las mujeres, cuando llegan a pasar los treinta años, se plantean su futuro de forma que, aun sin pareja, puedan tener una familia. La decisión es importante, pero vale la pena el sacrificio.

El mismo autor comenta, que la mayor parte de estas mujeres que enfrentan solas esa situación tienen un trabajo remunerado y una estabilidad emocional que les permite afrontar la soledad y el esfuerzo de tener que criar y educar a un niño. De lo contrario, la tarea cotidiana de tener un bebé se convertirá en una verdadera odisea.

Sin embargo, no sólo la disposición personal de ser madre soltera solventa los problemas que conlleva, también la propia sociedad se encarga muchas veces de aportar más carga a esta situación y la discriminación puede surgir por motivos religiosos o sociales.

La mujer que decidía por su propia voluntad tener un hijo o quedaba embarazada por un hombre, fuera por violación o por consentimiento, sufría las maledicencias de su

entorno, la marginación y la humillación, por lo que muchas de ellas se vieron obligadas a abortar en condiciones penosas y muy peligrosas.

Solo a partir del siglo XX, la condición de la mujer comenzó a cambiar drásticamente y con ella la situación de la madre soltera. La entrada de la mujer en el mundo laboral, generó una catarsis en la mentalidad de la sociedad y en la suya propia, con lo que comenzó a sentir que ella también podía ser libre y tomar sus propias decisiones sin tener que estar ligada a un hombre. Esta nueva situación de la mujer ha procurado muchos cambios, entre ellos en la familia, pues ellas ya no sienten temor a liderar un hogar y mantenerlo solas. Esta es una de las causas por las que en la actualidad se hayan incrementado en un elevado número los divorcios y, también, por la que aumenta notablemente el número de mujeres que viven independientes (Martínez, 2008).

De Barbieri (1988), comenta que la participación de las mujeres en actividades generadoras de ingresos en los años recientes, corresponde a los procesos de transformación y reestructuración capitalista en México: incluso en algunas regiones del país se observa la apertura de fuentes de trabajo que incorporan la mano de obra femenina. Dentro de las unidades productivas se presentan procesos muy variados por desplazamiento de las ocupaciones en la sustitución de varones y mujeres, donde se toman en consideración características como etapa del ciclo de vida, el estado civil, la condición familiar, el número de hijos, los niveles educativos de las trabajadoras. Estas transformaciones afectan la relación social de subordinación de las mujeres; además en la literatura respectiva se ha considerado la actividad extradoméstica de las mujeres como condición necesaria para la libertad, el logro de la autonomía y su maduración como seres humanos.

El mismo autor, considera que a corto plazo la masificación del trabajo femenino inducirá a una mejor distribución de la riqueza y al aumento del bienestar en los hogares, ya

que su fuerza de trabajo es demandada porque se requieren habilidades innatas y adquiridas del sexo y género femenino y que no son valorizadas al momento del pago. De este modo la incorporación de las mujeres a las actividades económicas ha tenido un aumento de tiempo de trabajo como estrategia de sobrevivencia para los hogares de medianos y bajos recursos. Estas pequeñas rencillas por la igualdad, que surgen en los ámbitos privados y personales, están plagadas de conflictos, contradicciones y culpas y es ahí donde no se espera que ocurra que en un futuro se profundice más en la heterogeneidad cultural y social de la población femenina.

González (1999), comenta que la participación de las mujeres en el mercado laboral no está a discusión, es un hecho; sin embargo, estando de acuerdo con la Organización Internacional de Trabajo (OIT), más del 45% de la población femenina mundial de entre 15 y 64 años de edad es económicamente activa en la actualidad, durante los años de 1979 a 1999 se registraron múltiples cambios en el ámbito laboral de la mujer. Aumentó su participación en campos inimaginables, pero los salarios no ha dado el mismo paso que las mujeres. En opinión de la OIT “no basta con aumentar la oferta de empleo para las mujeres, es necesario emprender acciones con el fin de mejorar las condiciones en las que se desempeñan”.

La disparidad salarial a nivel internacional muestra que la mayoría de las mujeres ganan en promedio sólo del 50 al 80% de lo que perciben los hombres en la misma posición laboral. Aún cuando las mujeres constituyen un tercio de la fuerza laboral de la región en su conjunto, su participación se desarrolla en condiciones de desigualdad con respecto al hombre. Existen varios factores que contribuyen a estas diferencias. En primer lugar, las profesiones en las que predominan las mujeres son en general, menos valoradas y subpagadas.

Desde 1970, las nuevas perspectivas de las diferencias salariales han tendido a disminuir, especialmente en los sectores urbanos. La brecha es aún menor en el caso de las mujeres jóvenes y preparadas. En 9 de 12 países encuestados para un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las mujeres entre 25 y 34 años de edad ganan entre 80 y el 90% del salario que percibe el hombre y las de mediana edad reciben cerca del 75% de lo que ganan ellos y las mayores de 55 años perciben cerca del 65% del ingreso de los hombres de su misma edad. Mientras que en México la situación de la mujer ejecutiva ha observado una variable particularmente importante en los años de 1995 a 1999, que las empresas extranjeras están más abiertas a la contratación de mujeres en puestos directivos, aunque reconocen que las compañías mexicanas ya dan los primeros pasos para el cambio y subrayan que los salarios son los mismos para hombres y mujeres en igual cargo, por lo que se puede concluir que el siglo XXI será definitivamente de amplias oportunidades y, a la vez, de enormes retos para las mujeres (González, 1999).

Mientras tanto, Rodríguez (1998), explica que cuando una mujer se embaraza sin haberse casado, su familia en muchas ocasiones le recrimina su conducta y no le brinda apoyo. Las leyes escritas tampoco son efectivas en su protección. La única forma de demandarle al padre ayuda económica, es cuando el niño está registrado con su apellido o si hay un documento que avale que es su padre.

Una solución al grave problema de las madres solteras o mujeres que viven con su pareja, pero que no cuentan con ella a la hora de responsabilizarse por los hijos, es el desarrollo de una educación integral, en donde participen todos, porque en ésta también influyen maestros padres, vecinos, amigos y toda la gente que las rodea. Este grave problema social cada vez va en aumento y, aún cuando se da principalmente en mujeres de bajo nivel educativo, se presenta en todos los estratos sociales, tanto en la ciudad como en

el campo. Lo padecen incluso mujeres que terminaron una licenciatura o hicieron estudios de posgrado.

Las madres solteras en nuestro país se enfrentan no sólo a problemas económicos, ya que son ellas quienes proveen del sustento al hogar y a lo hijos, sino también a problemas morales y sociales. En la familia mexicana, se piensa que la madre debe ser abnegada y sufrida, sacrificada por los hijos.. Hay organizaciones no gubernamentales que ayudan a estas madres, pero por ley no puede hacerse nada si el padre no reconoce la paternidad. Aún cuando la ley obligue a algunos padres a proporcionar ayuda económica, no todo es dinero: seguirán siendo madres solteras con todas las desventajas sociales que implica la soltería (Rodríguez, 1998).

El mismo autor señala que otro gran problema, que deben enfrentar y solucionar las madres como los niños, es la adaptación. La madre generalmente no espera un embarazo y cuando lo descubre, no sabe qué hacer. Después, al buscar la ayuda de su pareja, sin conseguirla, tiende a la depresión. Su reacción posterior, puede ser diversa, como echarse la culpa del abandono por no haber valorado bien a su pareja. En este caso, sabe que realmente no es sólo su culpa, otra reacción es sentirse poca cosa para él, justificándolo por dejarla, y otra es culpar a su bebé diciendo: si no me hubiera embarazado, no me habría dejado y este es el caso más complicado para la relación futura de madre e hijo. Ante esta situación, la mejor manera de ser madre soltera; es decir, la forma que menos conflictos acarrea a la madre y al hijo, es cuando ésta asume su realidad y se ubica en ella. El que su pareja la haya abandonado, no significa que no valga como persona. Además su hijo no tiene la culpa de nada, porque en adelante debe actuar sabiendo que se tendrán ellos solos, si es que no cuentan con la familia o el apoyo de alguien externo.

Un fracaso en una relación amorosa, no implica que la mujer deba ser mártir y

renunciar por completo a una relación, que tal vez si funcione. No se puede engañar y si se tiene un hijo no deja de ser mujer y siente igual, tiene derecho a amar nuevamente. Hay mujeres que por temor a volver a fracasar no lo intentan, pero es peor porque viven frustradas toda su vida. Además, el que se sientan solas, no debe ser una trampa para caer en los mismos errores. Al contrario, hay que intentarlo de nuevo pero con base en la experiencia. Se debe crear conciencia en la gente y convencerla de que no debe ni tiene el derecho de portarse mal con las mujeres solteras. A los niños de madres solteras hay que educarlos de otra manera, con una visión más realista para que admitan su situación sin prejuicios ni discriminación de su valor y dignidad; hay que explicarles que nadie tiene la culpa, y ellos menos que nadie; que son circunstancias de la vida que a veces no se puede cambiar, y que no por eso deben sentirse seres con pocas aptitudes para amar y ser amados (Rodríguez, 1998).

Ventura (1998), comenta que en los últimos años se ha registrado un avance notable de la mujer en ambientes donde antes no podía entrar, así como una apertura del marco legal en el que se apoyaba la desigualdad entre hombres y mujeres, hoy en día todavía continúan vigentes los esquemas patriarcales y discriminatorios que han instituido la división del trabajo en razón del sexo, estructurando la organización social que asigna a la mujer el trabajo doméstico, el cuidado de los hijos y la familia; mismos que reservan al hombre el mundo público conformado por el ambiente político, cultural y de poder. Desde el punto de vista de la subordinación, el trabajo de las mujeres debería significar una ruptura entre su mundo público y privado. En efecto, el sexo femenino ha incursionado ampliamente en el primero pero continúa cumpliendo con roles tradicionales en el ámbito doméstico. La actividad laboral de la mujer no se concibe como una opción de superación personal, sino como un complemento a los ingresos que provee el esposo.

El mismo autor señala que esta percepción, junto a factores asociados a la violencia doméstica, al abandono, a la sobrecarga de responsabilidades familiares, entre otros, devalúa el nivel de autoestima de las mujeres, y origina conductas que les impiden tomar riesgos o aprovechar de manera oportuna las posibilidades que se les ofrecen para mejorar. Además, en la sociedad el riesgo y la ambición son características tradicionalmente definidas como masculinas, mientras que a la mujer se le educa en la búsqueda de conformidad y la seguridad.

Este elemento cultural, marca de manera significativa las distintas actitudes ante el mercado y la competencia que podían desarrollar hombres y mujeres del sector empresarial. Estas actitudes y educación implican: la realización de una doble jornada por las mujeres, quienes además del trabajo remunerado, asumen mayoritariamente las labores domésticas y las responsabilidades familiares; una segunda actitud son las disfunciones en la organización social que afectan a la familia y personas a su cargo y sobre todo en la organización del trabajo y de los servicios; la tercera actitud sería la exclusión de la mujeres del ámbito del poder y de la toma de decisiones en el mundo público, exclusión contradictoria por su creciente grado de participación en el mismo (Ventura, 1998).

El hombre y la mujer nacen iguales, pero la sociedad se encarga de diferenciarlos. El desarrollo de la mujer y, por consiguiente sus oportunidades de éxito, están en proporción directa a cómo se eduque y capacite, ya que su conceptualización del mundo depende de su preparación. Por eso, la mujer que aspira al éxito, está comprometida a mantenerse informada, incrementar sus conocimientos y ampliar sus horizontes culturales. La mujer que desee salir de la rutina de trabajo, de ama de casa de tiempo completo, para participar o incursionar en otras actividades que le permitan aprender y abrirse nuevos caminos o que le proporcionen alguna distracción de aquellas tediosas labores, no debe

tener restricciones para hacerlo. Sin embargo, la mujer que labora, en general, no cuenta con el apoyo para hacer o revisar el trabajo doméstico, y se ve obligada a realizarlo antes o después del trabajo en la empresa. Tampoco cuenta con ayuda para suplir la tarea del cuidado de los hijos y, por tanto, muchas veces se ve en la necesidad de dedicar menos horas a la empresa o de situar el negocio en el mismo lugar de la vivienda, a fin de hacer compatibles las labores reproductivas de la familia con las actividades económicamente productivas, lo que limita su capacidad de desarrollo empresarial (Ventura, 1998).

En cambio, el autor Equihua (2005), comenta que tomada en consideración como una de las más terribles causas de desintegración familiar y social, la ignorancia y falta de interés por la lectura y el conocimiento, ha traído como consecuencia, el que familias enteras tengan que separarse, debido a lo que se considera hasta hoy en día, el término denominado "machismo". La creencia en este tabú ya no es propia de la época. Vivimos el inicio de un nuevo siglo y, sin embargo, la ignorancia aún no toca la superficie de lo creíble. Aún en la época actual existen mujeres que "no deben estudiar por que no nacieron para eso", que no deben ser más que madres de familia y sirvientas, ¡vaya!- Como decían los abuelos- "solo para el metate y para el petate".

No obstante, se ha comprobado que en la actualidad, sólo un mínimo porcentaje de mujeres del campo quieren superarse; también, a medida que pasa el tiempo, muchas de ellas comienzan a abrir los ojos y por lo menos dicen, "si, me gustaría aprender a hacer algo, no quiero quedarme en la ignorancia" y alguna que otra se atreve a asistir a cursos de recetas de cocina, charlas sobre superación personal, que muy sonadamente se han dado en los últimos cinco años en diferentes ciudades y en muchas otras actividades, como el estudio de la computación. También que en los últimos años, muchas mujeres han dejado las casas para dedicarse a la actividad política, cultural, deportiva, laboral.

Por todas partes vemos mujeres policías, diputadas, doctoras, abogadas, etc. muestra de que por lo menos ese 40% de las mujeres bien preparadas ya han salido de la ignorancia total para dedicarse a la productividad social y laboral y no sólo a la productividad de la familia.

Vivir en forma indiscriminada, pobre y olvidada ya no debe ser causa de ignorancia. En pleno siglo XXI existen muchísimas formas de llegar a la verdad, valiéndonos de la información adoptada de los libros, charlas, conferencias, escuela para padres, el manejo del Internet, como una de las ideas mas sofisticadas de la ciencia y la tecnología (Equihua, 2005).

El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2003), afirma que en México las mujeres constituyen una tercera parte de la población económicamente activa, tienen presencia en todos los sectores y cada vez más se encuentran en puestos de toma de decisión al interior de las organizaciones. Pese a estos grandes avances en el ámbito económico, las mujeres todavía enfrentan obstáculos, tales como limitadas oportunidades para capacitarse y trabajar de manera permanente, reparto desigual de las oportunidades familiares y estereotipos de géneros. La igualdad de derechos de hombres y mujeres está reconocida en la constitución; sin embargo, las prácticas discriminatorias por género persisten en muchas organizaciones, por lo que como un principio básico de equidad en el ámbito laboral debe lograrse la participación de mujeres y hombres en igualdad de condiciones.

El Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD), tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre mujeres y hombres, así como eliminar todas las formas de discriminación en el acceso y permanencia en el empleo. Como parte de las estrategias para

cumplirlo, el Instituto Nacional de las Mujeres desarrolló *el Modelo de Equidad de Género*, MEG:2003, de carácter certificable, para organizaciones públicas y privadas en México (INMUJERES, 2003).

Con este modelo, el INMUJERES busca brindar una herramienta a las empresas e instituciones de todo tipo para que establezcan las condiciones de igualdad y equidad necesarias para que mujeres y hombres puedan desarrollarse plenamente y sean reconocidos por sus capacidades, independientemente de su sexo.

La aplicación de este modelo permite visualizar las desigualdades de hombres y mujeres dentro de una organización, que dejan de percibirse como inequidad de género; para establecer medidas de equidad articuladas estratégicamente a través de acciones afirmativas, con las que se corrijan estas desigualdades y se promueva un ambiente de trabajo satisfactorio y un personal más motivado.

El valor agregado que ofrece al adoptar el Modelo de Equidad de Género, se traduce en la optimización de los recursos humanos para incrementar la eficiencia y competitividad de la organización, al promover relaciones interpersonales de alta calidad en ambientes organizacionales donde hombres y mujeres con diferentes habilidades, perspectivas y maneras de trabajar, participan en el cumplimiento de las metas de la organización.

La incorporación de este modelo genera mayor compromiso y lealtad por parte de las empleadas y los empleados y permite que el público en general identifique sus productos o servicios y los asocie con un compromiso con la equidad de género al interior de la organización, a través del uso del sello de equidad de género.

Al acabar con prejuicios y estereotipos, las organizaciones ofrecen oportunidades de trabajo a las personas más capacitadas y talentosas, lo que redundará en importantes beneficios en su productividad y las vuelve más competitivas (INMUJERES, 2003).

La situación de la mujer en el futuro.

Anónimo (2007), comenta en su artículo ¿Qué son las parejas dinks?, que lo de hoy es vivir en pareja y retrasar la llegada de los hijos con la intención de ayudarse mutuamente a concretar sus metas y disfrutar de una vida llena de lujos. Estas nuevas sociedades conyugales ya son conocidas a nivel mundial como Dinks (Double income not kids: “doble ingreso, no niños”). Se trata de jóvenes que tienen entre 25 y 35 años y que conciben a la pareja, como una asociación que mejora sus posibilidades de crecimiento y por eso retardan hasta siete años la decisión de ampliar su familia.

Los dinks postergan la paternidad no sólo para preservar su libertad personal sino también para conseguir estabilidad económica y consolidarse como pareja, debido a que aspiran a ser buenos padres cuando decidan que llegó el momento. Este tipo de parejas están en la mira de los mercadólogos y publicistas quienes ven en ellos una importante posibilidad de negocio. En países desarrollados se han creado sitios de Internet, libros, publicaciones periódicas, centros de entretenimiento y hasta programas de televisión especializados, dirigidos únicamente a los dinks.

Por un lado, cada vez son más las mujeres que buscan desarrollarse de forma profesional, por lo que los hijos no están dentro de sus planes; por el otro, existe un gran número de personas que han tomado conciencia sobre los problemas demográficos y prefieren no contribuir con la sobrepoblación global. Este fenómeno, que inició hace 10 años en Japón y luego se propagó a Europa y los Estados Unidos, llegó hace más de cinco años a América Latina (Anónimo, 2007).

Las mujeres actuales están pasando por discriminación por el hecho de ser madres solteras; inequidad de género, entre otras razones, que es posible que tomen la decisión de no ser madres para poder prepararse como profesionistas. Uribe (2006), afirma que las

mujeres de hoy, con visión hacia el futuro, tienen múltiples opciones sobre las cuales pueden decidir cómo vivir su vida. Y así como han elegido hacer carrera ejecutiva, ser independientes y viajar, también hay quienes han tomado la decisión, junto con su pareja, de no optar por la maternidad. Dinks es como se le conoce a esta nueva generación de jóvenes que agrupa principalmente a parejas heterosexuales de profesionistas con ingresos por encima del promedio, carreras laborales exitosas, independientes y hedonistas que no desean tener hijos.

Las parejas sin hijos y con un doble ingreso, conocidas como Dinks, van en aumento. En España estas parejas suman hoy 800 mil, 75% más que hace cinco años; en China al menos el 12.4% de las familias son Dinks y en Estados Unidos se prevé que para 2010 habrá 31 millones de estas familias. Italia, Japón y Canadá siguen la misma corriente y México no es la excepción, aunque eso sí, camina a un paso más lento (Uribe, 2006.). El mismo autor comenta que, entre 2000 y 2005, la fecundidad se redujo de 2.4 hijos a 2.1 hijos por mujer, el Distrito Federal tienen la menor fecundidad con 1.8 hijos por mujer y la tasa de crecimiento demográfico es en promedio de 1% por año, dice el Consejo Nacional de Población.

La corriente Dink tiene varias vetas. Una de ellas es el asunto de la globalización, que obligó a las mujeres a salir de casa para trabajar y producir retrasando o reevaluando con ello la llegada de los hijos; por otra parte, una de las ganancias del feminismo fue reconocer a las mujeres no sólo como sujetos reproductores de hijos, sino como sujetos de producción de riqueza. Esto explica por qué ahora se construyen de manera diferente en la sociedad y no sólo como esposas, madres o hijas (Uribe, 2006).

Así, señala el mismo autor, la decisión de procrear sucumbe de manera progresiva a las aspiraciones profesionales, económicas y personales de hombres y mujeres que

disfrutan de la vida sin hipotecarse por llamarlo de alguna manera; a un mundo de pediatras, pañales y colegios. Un hijo limita las posibilidades de una pareja en sentido estricto del 'nosotros' y la sola presencia de un tercero es algo para el que muchos dicen no estar preparados y que a otros simplemente los asusta. Las mujeres son las cuidadoras de la familia, son quienes se encargan de los hijos y la mujer que no garantiza siquiera que va a tener hijos y no garantiza que va a planchar camisas, ni un hogar tradicional, significa una amenaza, principalmente para los hombres tradicionales, que todo el tiempo esperan ser los proveedores.

Leyes que protegen a la mujer.

Hernández y Téllez (2006), comentan que una de las problemáticas en la que se ven involucrados los trabajadores es por cuestión de género en el ámbito de las relaciones laborales. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el Artículo 123, fracción VII, apartado "A", reglamenta que la mujer no podrá sufrir ninguna discriminación en su percepción salarial o en el resto de sus condiciones laborales, por lo que al estar regulado al principio de igualdad o equidad entre hombres y mujeres en una norma de carácter fundamental no puede ser objeto de ninguna negociación o concesión entre los trabajadores y patrones.

Con base en el diccionario de la lengua española Hernández y Téllez (2005), explican que la palabra discriminar proviene del latín *discriminare* y ofrecen dos definiciones: la primera consiste en separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra; y la segunda se refiere a dar trato de inferioridad, diferenciar a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos políticos, etcétera.

Los mismos autores mencionan que la discriminación ha sido tema de preocupación de organismos internacionales, como ha ocurrido con la Organización Internacional del

Trabajo (OIT) al crear los convenios 100, 111 y 156, los cuales reglamentan lo siguiente:

Convenio 100. Lo relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Cabe indicar que dicho instrumento legal fue ratificado por el gobierno mexicano el 23 de agosto de 1952 y con validez a partir del 23 de agosto de 1953. Este convenio constituye la materialización de los objetivos de la OIT y de la Declaración Universal de los Derechos Humanos que sostienen que sin discriminación alguna toda persona tiene derecho a igual salario por trabajo igual.

Convenio 111. Relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual fue ratificado por México el 11 de septiembre de 1962. El objetivo de este convenio es obligar a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados las condiciones y prácticas nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación eliminando cualquier discriminación al respecto.

Convenio 156. Referente a la igualdad de oportunidades y de trato de trabajadores y trabajadoras; trabajadores con responsabilidades familiares.

El grupo parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados (2007), a través de Mónica Fernández, propuso dar apoyo a las madres solteras, propuesta que beneficiará a un grupo de mujeres que han asumido la jefatura de su hogar, destacando que seis de cada diez madres son solas y se requiere de la intervención del Estado, ya que esta realidad aumenta día con día, incrementándose el número de madres solteras, por lo que se propone un modelo de política social sustentado en los derechos naturales de cada ser humano. Se busca que éstas tengan el derecho a recibir por parte del gobierno federal un apoyo económico diario -no menor a medio salario mínimo vigente en el Distrito Federal-, por cada hijo que se encuentre estudiando dentro de los planteles de educación básica o sean

menores a los cinco años de edad. Asimismo, la propuesta establece que si la función de la maternidad reproductiva es la más importante en una sociedad al dar origen a la esencia de una comunidad, que son sus individuos, deben las mujeres recibir el reconocimiento y el apoyo del Estado y la sociedad, no haciéndole pagar una supuesta falta -que en todo caso es imputable al varón que la abandona, que la engaña-, o la falta de oportunidades de un sistema económico.

Esta iniciativa, se refiere a aquellas mujeres, especialmente jóvenes, que sin el papel o acta de matrimonio, ni el apoyo de un hombre, entran al mundo de la maternidad, ya sea de manera consciente y voluntaria, o bien forzadas mediante el engaño y la violación, por la falta de educación, de métodos anticonceptivos, por la falla de éstos o por diversas circunstancias (Grupo Parlamentario del PRD de la Cámara de Diputados, 2007).

En la Ley Federal del Trabajo (LFT), en el Título Quinto, se ubica el trabajo de las mujeres en relación a los derechos y obligaciones de los trabajadores (México leyes y decretos, 1996).

En la misma LFT, en el Artículo 164, se dice que las mujeres tienen los mismos derechos que los hombres; asimismo, el Artículo 165 dice que el propósito fundamental de las modalidades de este capítulo es la protección de la maternidad.

Existen trabajos no permitidos para la mujer, como lo dice el Artículo 166 de la propia LFT, donde se considera trabajo no permitido si se pone en peligro la vida de la mujer o la del bebé durante el embarazo o lactancia, no podrá trabajar en labores insalubres o peligrosas, tampoco podrá trabajar en trabajos nocturnos industriales, ni horas extras.

El Artículo 170 habla sobre los derechos de la madre trabajadora: el primero establece que durante el embarazo no podrá hacer esfuerzos que pongan en peligro la salud tanto de ella como del bebé; tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, estar de pie

durante largo tiempo; que puedan alterar su estado psíquico y nervioso; el segundo indica que tendrán una incapacidad de seis semanas anteriores y seis semanas posteriores al parto; el tercero se refiere a que el tiempo de descanso al que alude la fracción anterior se hará por el tiempo necesario, en el caso de que se encuentre incapaces de trabajar a causa del embarazo o del parto; en el cuarto indica que el periodo de lactancia tendrá dos descansos por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos en un lugar adecuado, limpio que la empresa proporcionará; el quinto señala que durante los periodos de descanso a que se refiere la fracción II recibirán su salario normal, y en caso de que ocupe más días tendrá derecho al 50% de su salario por un periodo no mayor a 60 días; el sexto indica que puede regresar al puesto que desempeñaba, siempre que no haya transcurrido más de un año a la fecha del parto y, por último, el séptimo establece que se cuenten en su antigüedad los periodos pre y postnatales.

En el libro Derechos Humanos de la Mujer comenta que los medios de comunicación como la televisión, la radio, periódicos y revistas, influyen en la vida diaria de las personas y en sus modos de vida. Pueden promover estilos que proyectan imágenes discriminatorias hacia las mujeres. Para el uso democrático de los medios de comunicación, las mujeres tienen derecho a la información, la libre expresión, tener las mismas oportunidades que los hombres, construir una cultura de equidad, entre otros (INMUJERES, 2002).

Otro derecho que menciona la misma organización es el derecho al trabajo, ya que la discriminación laboral contra las mujeres sigue existiendo y es común que se exija a las aspirantes a un puesto un certificado de no gravidez para ocupar una plaza laboral. Sin embargo, otro de los derechos que tiene la mujer es el de la salud ya que la esperanza de vida ha aumentado en los últimos decenios. A pesar de ello, algunas enfermedades como el

cáncer cérvico uterino y el de mama constituyen un problema importante de salud. En nuestro país muchas mujeres de zonas urbanas y rurales, especialmente de poblaciones marginadas, enfrentan grandes dificultades para recibir atención médica y, cuando se les proporciona, suele ser deficiente. La salud, tanto física como mental, es uno de los derechos más importantes de la mujer.

El derecho a la educación es importante porque las mujeres requieren una educación que promueva el desarrollo intelectual y emocional, así como el respeto a los derechos humanos. Y el derecho que aún se sigue promoviendo es el derecho a la igualdad de género, porque los hombres y mujeres tienen los mismos derechos desde que nacen. Sin embargo, a pesar de que esos derechos se reconocen tanto nacional como internacionalmente, las mujeres afrontan situaciones en que tales derechos no siempre se respetan. La igualdad entre hombres y mujeres se fundamenta en la dignidad, atributo que les corresponde a todos, sin importar diferencias de género, origen étnico, religión, pensamiento, etcétera. Mujeres y hombres deben gozar de dichos derechos y tener acceso a ellos en condiciones de igualdad. Es necesario saber cuáles son los derechos de la mujer para lograr que se disfruten y defiendan en condiciones de equidad (INMUJERES, 2002).

La mujer ante la globalización.

Ruiz (2000), comenta que a pesar de que en la Cuarta Conferencia de la Mujer, en 1995, los gobiernos del mundo se comprometieron con el bienestar económico de la población femenina, nunca tomaron en cuenta los efectos de la liberalización de los mercados y la privatización para minar la capacidad de estos gobiernos a la hora de brindar iguales oportunidades económicas a las mujeres.

La globalización intensifica la pobreza para las mujeres pobres mientras que para las mujeres con altos niveles educativos abre nuevas oportunidades. En general, se ha

desarrollado un ambiente que les permite una mayor autonomía personal, pero en un ambiente desigual y riesgoso, anota el mismo autor. Al analizar el trabajo femenino, que incluye el trabajo no remunerado en casa, el trabajo voluntario y la maquila en pequeños talleres o trabajo subcontratado, el informe de Unifem revela que a finales de la década de los noventa la proporción de las mujeres en la categoría de trabajadoras remuneradas ascendió en todo el mundo constituyendo hasta 54% de la fuerza trabajadora en Ucrania y Latvia.

Las organizaciones de mujeres de todo el mundo presionaron a los gobiernos en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, celebrada en Pekín, China en 1995 y, posteriormente en la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague, para destacar la desigualdad económica y la pobreza de las mujeres y para cambiar las políticas macroeconómicas que detienen la capacidad de las mujeres para tener vidas seguras (Ruiz, 2000).

Ruiz (2005), destaca que varias organizaciones internacionales de mujeres progresistas, como Women's Environment and Development Organization, Women Working Worldwide y Women in Development Europe, han realizado un sobresaliente trabajo de activismo e investigación en torno a la globalización, desde la perspectiva de las relaciones de género.

En la primera conferencia ministerial de la Organización Mundial de Comercio, celebrada en Singapur, en diciembre de 1996, se señala que la globalización presenta retos particulares a la mujer trabajadora por las siguientes razones:

1. Mucho del trabajo que hacen las mujeres no es compensado ni reconocido. Las mujeres mayormente hacen trabajo doméstico no remunerado, como lo es el criar niños. La sociedad no ve este tipo de labor como una contribución a la economía, sino que es visto

como la responsabilidad natural de la mujer. Cuando las mujeres obtienen empleo remunerado se espera que ellas continúen haciendo su trabajo doméstico sin tomar en cuenta el doble trabajo que lleva a cabo.

2. La alta participación de la mujer en la economía informal se debe a que la mayoría de los empleos de economía formal no están disponibles para ellas. Esta exclusión se debe a tradiciones patriarcales y a falta de acceso a educación y adiestramiento. Además, los horarios de empleo formal a menudo compiten con las obligaciones domésticas que la sociedad espera que atiendan.

3. Las mujeres están concentradas mayormente en sectores industriales particulares. En el trabajo remunerado en las economías formal e informal hay una clara división de género. Los hombres toman trabajos con maquinaria y tecnología, mientras que a las mujeres por lo general se les asignan trabajos en la industria de servicios (como limpieza y cocina) y confección de vestidos.

4. El trabajo remunerado de la mujer es visto como de menos valor que el del hombre. Las mujeres tienen menos seguridad en el empleo y menos oportunidades de aumentos y promociones. Las plazas de alta jerarquía en las empresas son usualmente ocupadas por hombres, aún en las que emplean mayormente a mujeres (Ruiz, 2005).

Cruz y Huerta (2006), observan la evolución de la presencia femenina en los órganos legislativos de México y del mundo, ya que da una idea de la medida en que se ha avanzado para lograr una representación política más equilibrada entre los sexos. Por otro lado, conocer las razones de la baja representatividad femenina permite entender los diversos retos que enfrentan las mujeres para acceder a los órganos legislativos. Uno de los objetivos últimos de la investigación de los autores es proponer mecanismos que ayuden a incrementar la presencia legislativa femenina en México.

Para los mismos autores entender los obstáculos que han impedido que haya más mujeres legisladoras es el primer paso en este proceso; pero para elaborar nuevas propuestas y mecanismos es preciso primero conocer los ya existentes. Por esto se ha considerado fundamental revisar brevemente los sistemas jurídicos nacionales e internacionales que protegen los derechos políticos de las mujeres y las directrices actuales de políticas públicas que promueven la igualdad entre los géneros en la participación política.

En los últimos años ha surgido a nivel mundial un interés por la representación política de las mujeres. Se han llevado a cabo múltiples estudios y debates sobre la necesidad de que las mujeres sean representantes en los órganos legislativos, sobre por qué es importante incrementar la representación femenina, qué mecanismos facilitan la representación femenina y qué repercusiones tiene la inclusión de las mujeres como representantes en la vida política y social de nuestras sociedades.

La proliferación y difusión de estos estudios y debates; las estrategias de las feministas y de los grupos de mujeres para promover la representación femenina e insertar estos temas en la agenda política; y la difusión de los programas y directrices nacionales e internacionales que protegen y promueven la participación y representación política femenina, entre otras causas, han originado que hoy en día exista una conciencia global cada vez mayor sobre la importancia de que las mujeres participen en la vida política y sean representantes en los órganos de toma de decisiones. Incluso, diversos políticos y académicos han declarado que para que un sistema político sea legítimo es crucial la participación y representación política de las mujeres en condiciones de igualdad (Cruz y Huerta, 2006).

MATERIAL Y MÉTODOS

Sitio de estudio.

La presente investigación se llevó a cabo en el municipio de Magdalena, ubicado al norte del estado de Sonora; colinda al norte con Nogales, al sur con el municipio de Santa Ana, al este con Imuris y Cucurpe y al oeste con los municipios de Tubutama y Sáric. El municipio cuenta con una superficie de 1,460.23 kilómetros cuadrados; se localiza en el paralelo 30°, 37' de latitud norte y el meridiano 110°, 57' de longitud oeste; a una altura de 680 metros sobre el nivel del mar; sus principales localidades son: San Ignacio, San Isidro, Tasícuri y El Sásabe. Actualmente cuenta con una población de 39, 524 habitantes. De la población económicamente activa 12, 670 habitantes son hombres y 12,854 son mujeres (INEGI, 2005).

Metodología.

La presente investigación se desarrolló de febrero a diciembre de 2008, en dos etapas, con el propósito de conocer las condiciones de desarrollo de las madres trabajadoras, en el ámbito laboral, dentro de la industria maquiladora del Municipio de Magdalena, Sonora y proponer estrategias que permitan mejorar dichas condiciones. La primera etapa se llevó a cabo de febrero a mayo de 2008, consistente en la revisión de literatura existente sobre el tema, haciéndose la búsqueda de información en libros, revistas, consultas por Internet, artículos, etc., con el fin de conocer más a fondo la situación de la mujer a lo largo del tiempo y de cómo ha ido evolucionando ésta en el ámbito del mercado laboral; cómo ha logrado superar la discriminación laboral, así como la discriminación social, la inequidad salarial y de género, entre otros aspectos importantes.

En una segunda etapa, se aplicaron encuestas a las madres trabajadoras y a los empleadores de éstas, en dos maquiladoras del municipio de Magdalena, para conocer

cuáles son las situaciones más relevantes a las que se enfrentan como mujeres trabajadoras, y cómo es que esto les afecta, para posteriormente con los resultados obtenidos poderlos graficar mediante el programa Excel para lograr un porcentaje exacto de las situación laboral de las madres trabajadoras dentro de las empresas del sitio de estudio.

Bajo el esquema estratificado, actualmente la industria maquiladora en el Municipio de Magdalena cuenta con un universo aproximado de 235 madres trabajadoras, del cual, aplicando la fórmula de Münch y Ángeles (2000), con un nivel de confiabilidad del 95%, resultó una muestra de 146 madres trabajadoras para aplicar la encuesta.

Asimismo, en la segunda etapa, se realizaron entrevistas a los gerentes de las empresas consideradas en la muestra, para conocer cuál es la percepción que tienen acerca de la situación laboral de las madres trabajadoras; así como saber cuáles son las posibles ventajas y desventajas de tener madres trabajadoras contratadas dentro de la empresa, entre otros aspectos de importancia. Para determinar el universo de madres trabajadoras, por empresa, se solicitará la información a la oficina de recursos humanos de cada una de las consideradas en el estudio.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a madres trabajadoras que laboran dentro de la industria maquiladora, en el municipio de Magdalena, Sonora, indican, con respecto a la situación civil de las mismas, que el 34% son madres solteras; el 30% son casadas; el 22% viven en unión libre; el 10% son divorciadas y el 4% restante son viudas; por lo tanto, las madres solteras representan el porcentaje mayor (Figura 1).

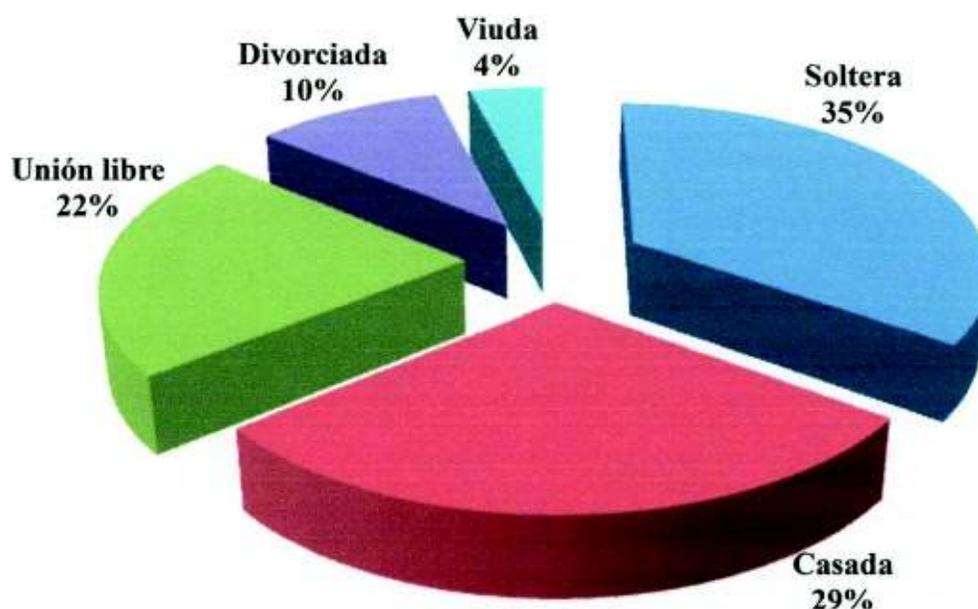


Figura 1. Situación civil de las madres trabajadoras dentro de la industria maquiladora en el Municipio de Magdalena, Sonora.

Estos resultados, respecto a la participación económica de la mujer, concuerdan con las tendencias detectadas por INEGI (2007), las cuales indican que las madres solteras se insertan con mayor frecuencia en el mercado laboral, con una tasa de participación económica de 70.8%, le siguen las madres viudas, divorciadas y separadas con 44.8% y, por último, las madres casadas o unidas, cuya participación económica es de 37.5%. Campos (2007), señala también que las madres que tienen la posibilidades de obtener otro

tipo de ingresos, ya sea por manutención o alguna herencia, como las viudas, divorciadas o separadas tienen una participación económica de 44.8%; mientras que las casadas que trabajan representan el 37.5%. Lo que significa que de todas las madres que trabajan en México, las madres solteras son las que aportan más a la economía mexicana.

Con respecto a los rangos de edad, se obtuvieron los siguientes resultados (Figura 2): el 23% se ubica en el rango de 18 a 22 años; el rango de 23 a 27 años representa el 26%; un 19% se ubica en el rango de 28 a 33 años; en el rango de 34 a 39 años se registró un 16%; mientras que de 40 a 45 años se registra un 13% y de 46 años en adelante, sólo se registró el 3% de ellas; por lo tanto, un importante porcentaje (49%) se ubica en los rangos de edad más bajos; es decir de los 18 a 22 años y de los 23 a 27 años.

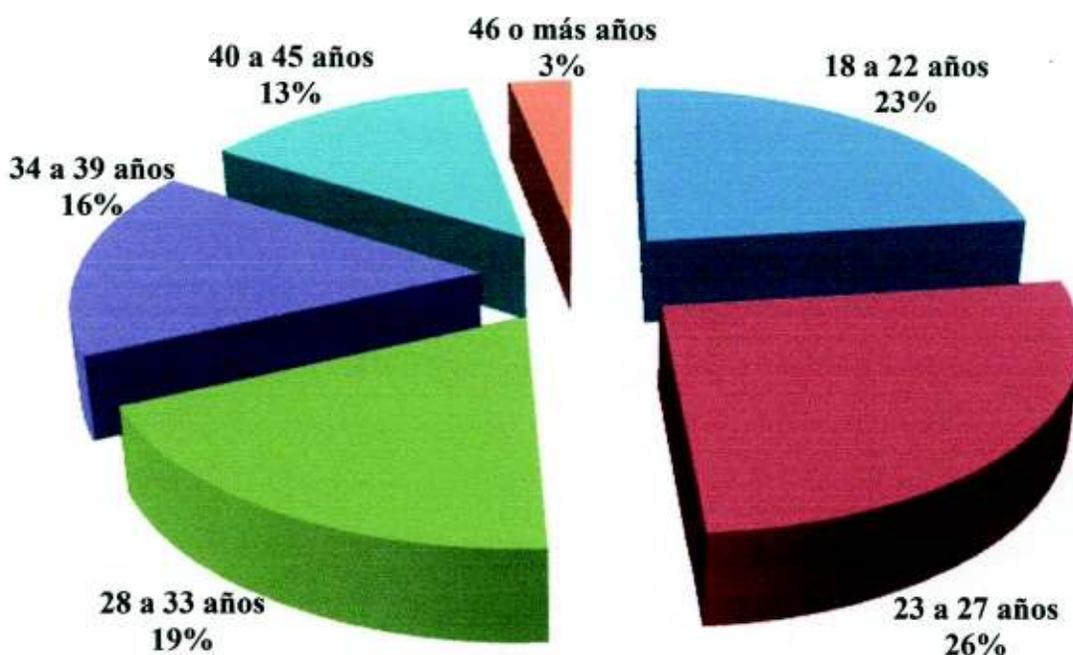


Figura 2. Rangos de edad de las madres trabajadoras.

Sin embargo INEGI (2007), en los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, muestra que en el cuarto trimestre de 2006 había 11.4 millones de madres trabajando, monto que representa 41.2% del total de las madres de 14 años y más. Las

madres jóvenes menores de 30 años que trabajan representan 17.4%; las que tienen de 30 a 49 años, 59.8% y el restante 22.8% son madres de 50 y más años de edad. El rango de edad predominante en las madres trabajadoras que laboran dentro del sitio de estudio se ubica por debajo de los 28 años, lo cual indica una tendencia diferente a la general señalada por INEGI, institución que afirma que las madres mayores de 30 años son quienes ocupan la mayoría de los puestos femeninos de trabajo en el mercado laboral.

Un dato importante que se obtuvo dentro de la encuesta fue el nivel de escolaridad de las madres trabajadoras, el cual se muestra en la Figura 3, encontrándose que el mayor porcentaje (47%) registra estudios hasta el nivel de secundaria; los estudios de preparatoria ocupan el 32%; mientras que el nivel técnico representa sólo el 9%. Los porcentajes más bajos se ubican en los extremos de los niveles educativos, ya que el 7% de ellas sólo concluyó la escuela primaria y los estudios profesionales el 5%; sin embargo, para Echavarría, (2008) uno de los rasgos característicos de la maquila es la escasa escolaridad de las trabajadoras dentro de esta industria, ya que afirma que la mayoría de ellas tienen un nivel educativo hasta la escuela primaria. La afirmación de este autor, válida para el ámbito laboral general del país, no es aplicable a la industria maquiladora regional que ha sido estudiada, pues el nivel de escolaridad al que accedieron con mayor frecuencia las madres trabajadoras (47%) corresponde al nivel de secundaria, por encima del nivel de primaria; además de que los estudios de preparatoria registran también un importante porcentaje (32%). Cabe mencionar que la escolaridad de la mujer es sumamente importante, ya que con ella pueden obtener mejores ingresos, crecimiento dentro de la empresa y ser competitiva y que no se tome en cuenta como sujeto dócil, que se caracteriza por sustentarse en una ingeniería industrial con métodos diseñados para determinar estándares de producción.

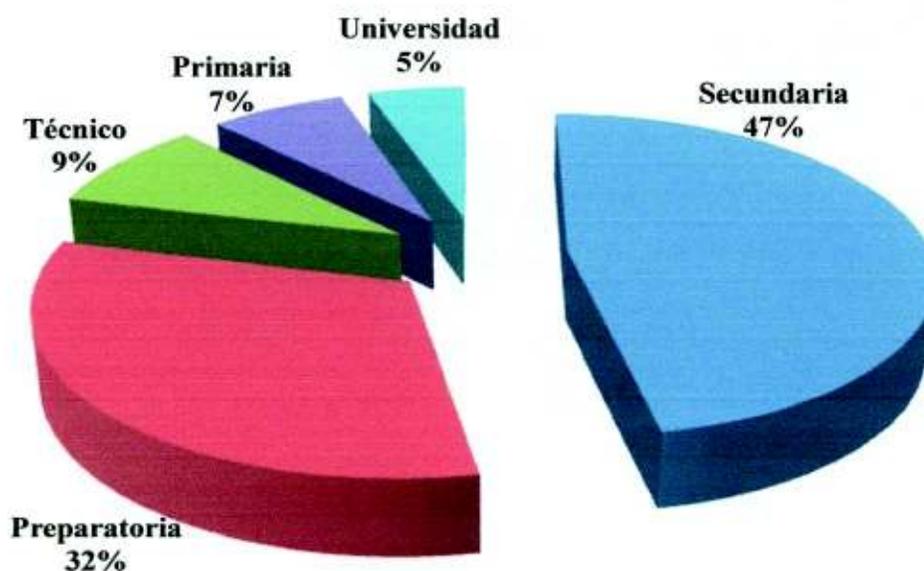


Figura 3. Nivel máximo de escolaridad de las madres trabajadoras.

Otro tema importante fue el relativo a la combinación de trabajo con el estudio. Los resultados en este tema indican que sólo el 4% de las madres trabajadoras practica tal combinación, contra el 96% que no lo hace; de lo cual se infiere que son pocas las madres trabajadoras que quieren superarse o que simplemente no tienen la posibilidad de hacerlo, ya que anteriormente se describió que la mayoría son madres solteras y no cuentan con ningún apoyo económico adicional. Los resultados del estudio indican que la hipótesis relativa a este aspecto resultó falsa, ya que se esperaba que al menos el 20% de las madres trabajadoras combinaran sus estudios con el trabajo para mejorar sus posibilidades de desarrollo en el mismo, resultando que sólo el 4% combina ambas cosas (Figura 4).

Es importante mencionar que la mujer que ha truncado sus estudios en cualquiera de los niveles, ha sido por falta de recursos monetarios, así como también falta de horarios flexibles por parte de la empresa para que pueda desempeñar sus roles, tales como maternos, alumna, trabajadora y en ciertos casos de esposa.

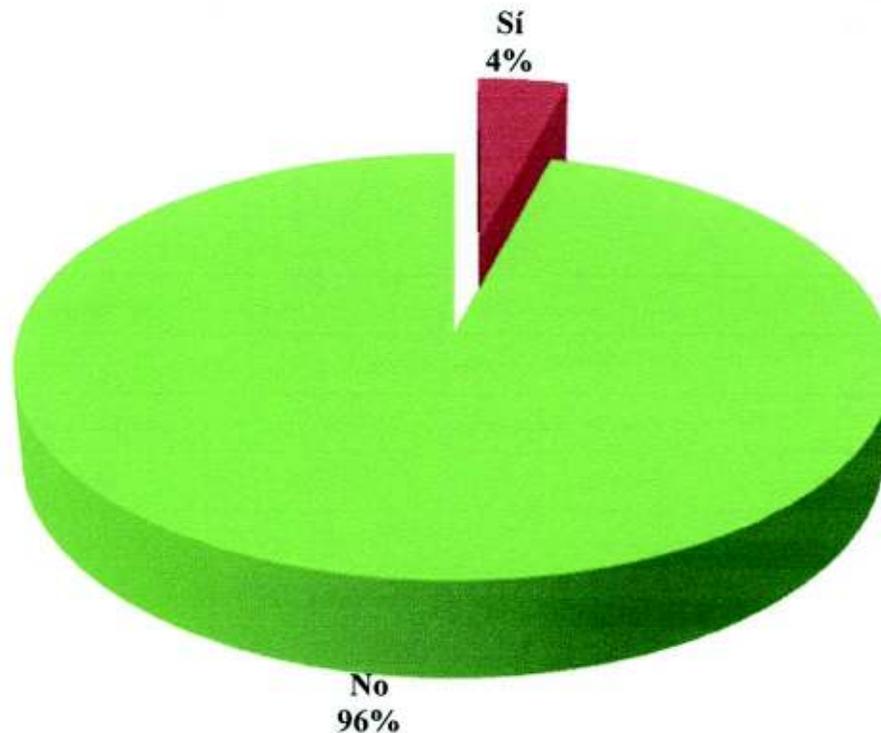


Figura 4. Porcentaje de madres que combinan sus estudios con el trabajo.

Considerando el reducido sector de las madres trabajadoras que combinan sus estudios con el trabajo (4%), se encontró que, como lo muestra la Figura 5, la mayor parte de ellas obtiene el apoyo de los padres, lo cual representa el 66% de ese sector; por otra parte, sólo el 17% admitió recibir el apoyo del esposo; mientras que el 17% restante indica el apoyo de otros familiares; lo cual revela que realmente son los padres quienes ofrecen más ayuda para la superación académica de las madres trabajadoras que combinan trabajo y estudio. Este tipo de situación podría acelerar el fenómeno Dinks (doble ingreso, no niños), debido a las situaciones que se enfrentan estas madres como la discriminación por sexo, estado civil, etc. Las mujeres actuales pueden tomar la decisión de no ser madres para poder prepararse como profesionistas, ya que el esquema familiar de hoy se inclina cada vez más hacia vivir en pareja y retrasar la llegada de los hijos con la intención de ayudarse mutuamente a concretar sus metas y disfrutar de una vida llena de lujos (Uribe, 2006).

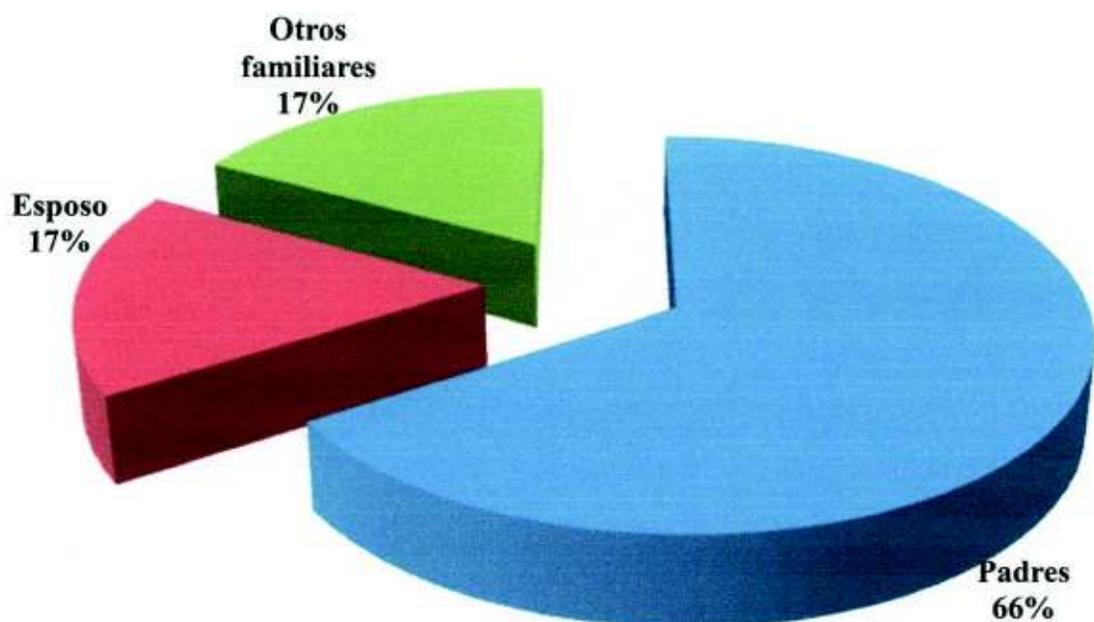


Figura 5. Personas que apoyan a las madres trabajadoras para que mejoren su condición de vida.

Asimismo, el estudio indica que los motivos por los cuales actualmente están trabajando las madres encuestadas, ordenados por su frecuencia (Figura 6), son: 69% para complementar el ingreso familiar; 23% para atender las necesidades básicas por no tener el apoyo del esposo o familiares; mientras que el 5% lo hace sólo por atender necesidades secundarias como ropa y recreación y únicamente el 3% lo hace por otras razones, como ayudarse en los estudios; estos resultados indican que la mayoría de ellas lo hace para complementar el ingreso, ya que los demás integrantes de la familia ganan poco y no alcanzan a cubrir todas y cada una de las necesidades, razón por la cual toman la decisión de trabajar.

Sin embargo, para Leda (2006), esto significa que dentro del sistema capitalista la mujer sigue teniendo como tarea principal el cuidado del hogar y de los hijos, que sus trabajos son más simples y sólo son complementos para la economía familiar; mientras que

el hombre sigue siendo el principal proveedor de la familia, por lo que su trabajo debe ser más valorado; por otra parte, para Ventura (1998), la actividad laboral de la mujer no se concibe como una opción de superación personal, sino como un complemento a los ingresos que provee el esposo.

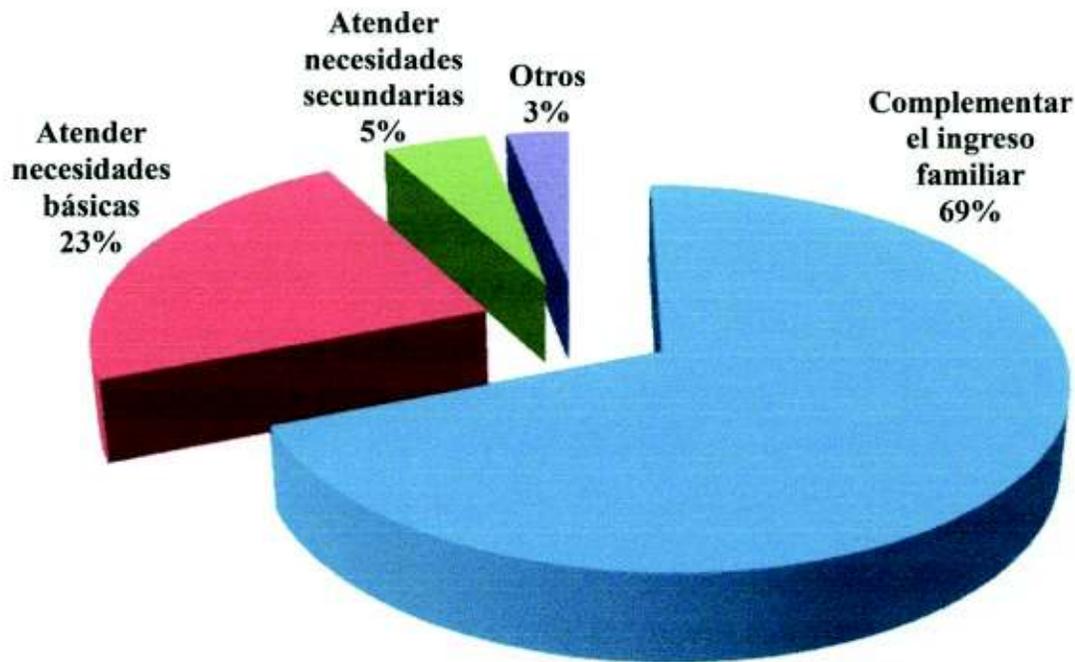


Figura 6. Principales motivos por los cuales las madres se encuentran trabajando.

Otro aspecto revelado por la encuesta es el relativo a la frecuencia con la cual se da la negación de ascensos a mujeres trabajadoras por motivo de su sexo o estado civil. El 23% de ellas declaró que sí se les había negado un ascenso por esos motivos; mientras que el 77% indicó que no tenían experiencias de negación de ascensos por la condición de madres. Galarza (2008), afirma que las mujeres tienen en contra su sexo-fecundidad, edad y estado civil, ya que estar casadas o tener hijos constituye uno de los principales condicionantes para ingresar al trabajo o ascender en los puestos. Una de las hipótesis del

presente trabajo, referida a que las madres trabajadoras tienen un limitado acceso a los puestos altos y medios en las empresas, con base en los resultados obtenidos en el estudio se declara falsa, ya que el 77% antes mencionado está conforme con las oportunidades de ascenso que se les ofrece en sus empresas (Figura 7).

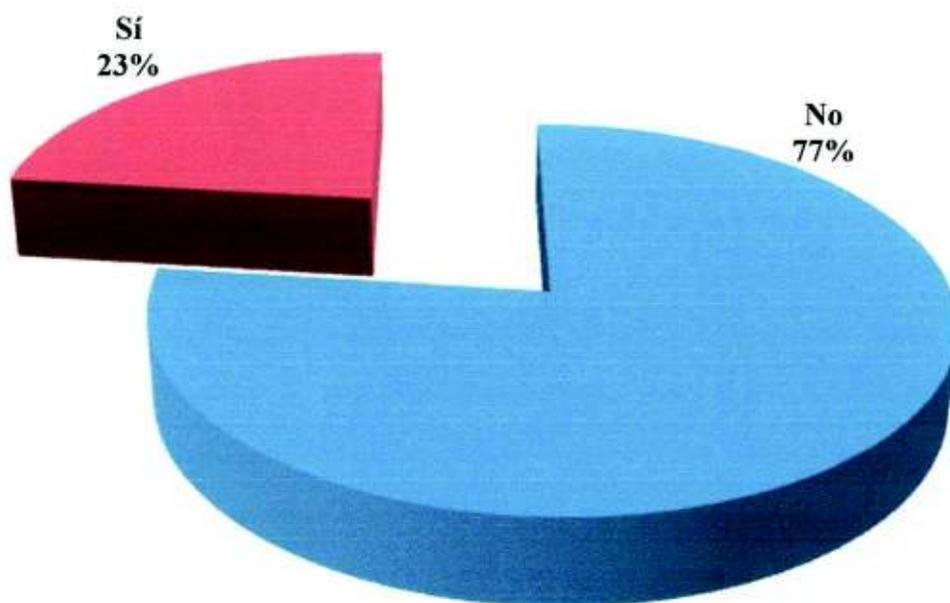


Figura 7. Porcentaje de madres a las que se ha negado un ascenso por su condición de sexo o estado civil.

En la Figura 8, se muestra que la condición de madre trabajadora ha sido causa, en un 15% de las encuestadas, de situaciones de despido; mientras que el 85% declara que dicha condición no les ha afectado en su permanencia laboral.

El autor Magally (2005), afirma que en las maquiladoras ubicadas, no sólo en la zona fronteriza con Estados Unidos, sino en el interior del país, las mujeres son víctimas de explotación y violación de todos sus derechos, tanto laborales como humanos; sin embargo, en el estudio aplicado el 85% de las encuestadas reconoce que no se ha cometido ninguna violación a sus derechos.

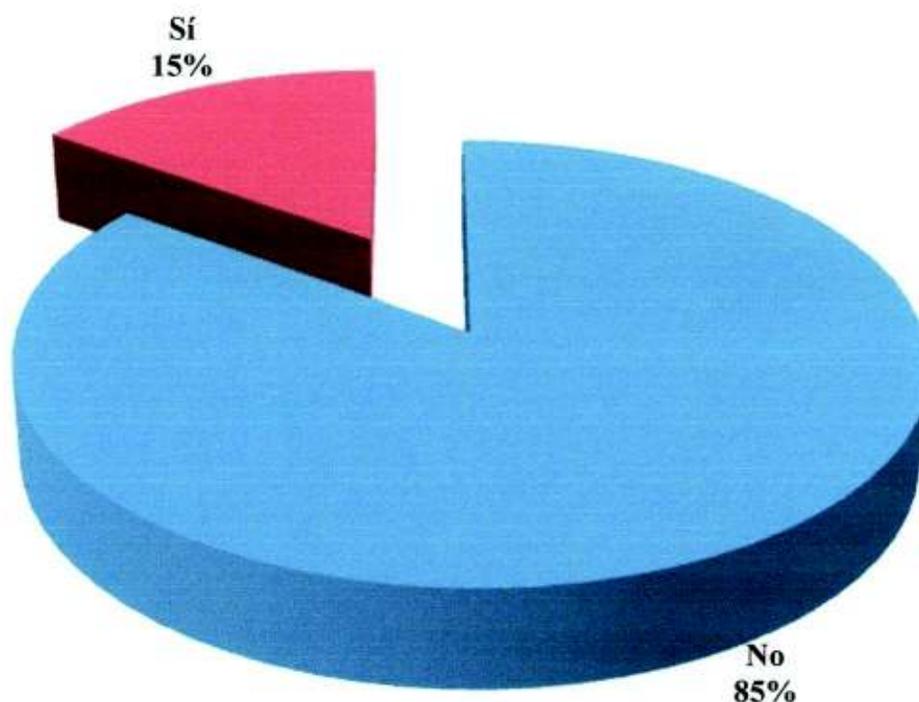


Figura 8. Porcentaje de mujeres que han sido despedidas por su condición de madres.

En cuanto a la percepción del pago de un salario equitativo para ellas, con relación al de un hombre con el mismo puesto dentro de la empresa en la cual laboran, en la Figura 9, se aprecia que el 53% considera que no es equitativo; mientras que el 30% reconoce que sí es equitativo y el 17% señala que no está segura de saber si es equitativo o no. De acuerdo con la opinión de Calvo (2008), la diferencia porcentual de ambos sexos supera el 37%; no obstante, las menos perjudicadas al respecto son las trabajadoras calificadas en la industria maquiladora; sin embargo, la opinión de González (1999), confirma que desde 1970 las nuevas perspectivas de las diferencias salariales han tendido a disminuir, especialmente en los sectores urbanos. La brecha es aún menor en el caso de las mujeres jóvenes y preparadas. En 9 de 12 países encuestados para un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, las mujeres entre 25 y 34 años de edad ganan entre 80 y el 90% del salario que percibe el hombre y las de mediana edad reciben cerca del

75% de lo que ganan ellos y las mayores de 55 años perciben cerca del 65% del ingreso de los hombres de su misma edad.

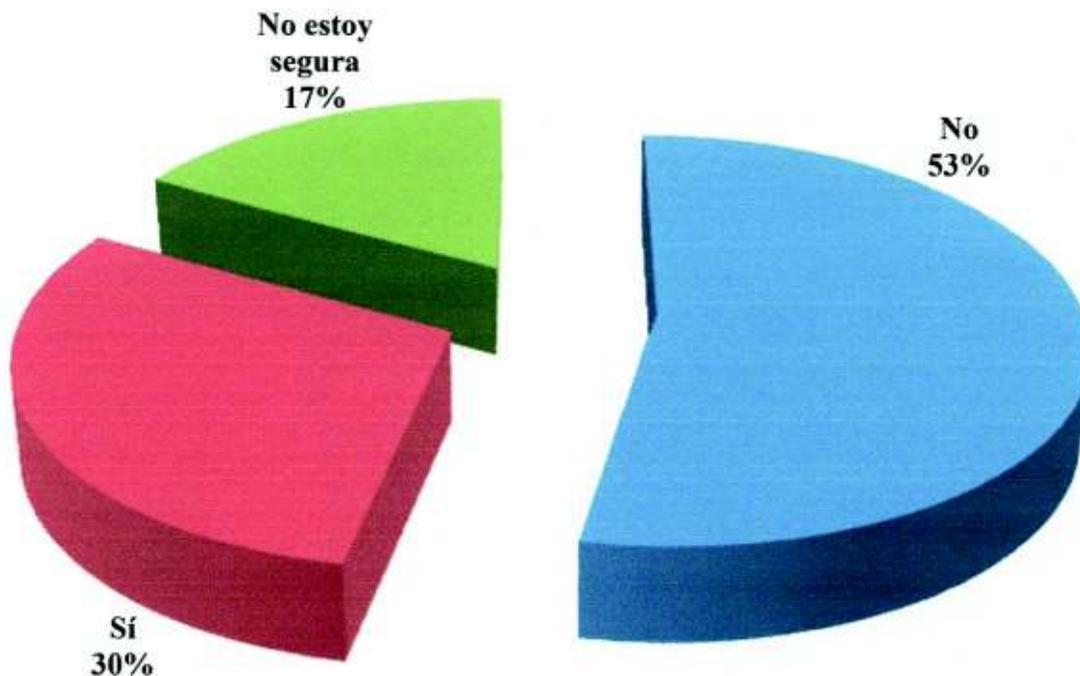


Figura 9. Percepción de las madres en cuanto a recibir un salario equitativo con relación al de un hombre con el mismo puesto dentro de la empresa.

En la Figura 10, se muestran las percepciones de las propias madres trabajadoras, con respecto a si la condición de madre las limita a que tengan acceso a los puestos medios y directivos de la empresa. El 81% dijo que no, ya que están seguras de sí mismas y tienen la misma capacidad para desarrollar un puesto, señalando que incluso en la actualidad existen madres en puestos claves; mientras que el 19% dijo que sí las limita, ya que los empleadores de ellas creen que la mujer es inferior física y mentalmente. Para Taracena (2006), la situación civil de las madres trabajadoras puede impedirles el acceso a determinadas oportunidades y al goce de sus derechos humanos. El mismo autor insiste en que desafortunadamente el ámbito laboral es uno de los espacios donde el estado civil y la

situación familiar de las mujeres se evalúan de forma constante, para permitirles o no el acceso e incluso su permanencia en un trabajo. El estudio muestra una evolución muy favorable sobre el tema, revelando que las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora de Magdalena no perciben limitaciones importantes para su desarrollo en el trabajo, por su condición de madres.

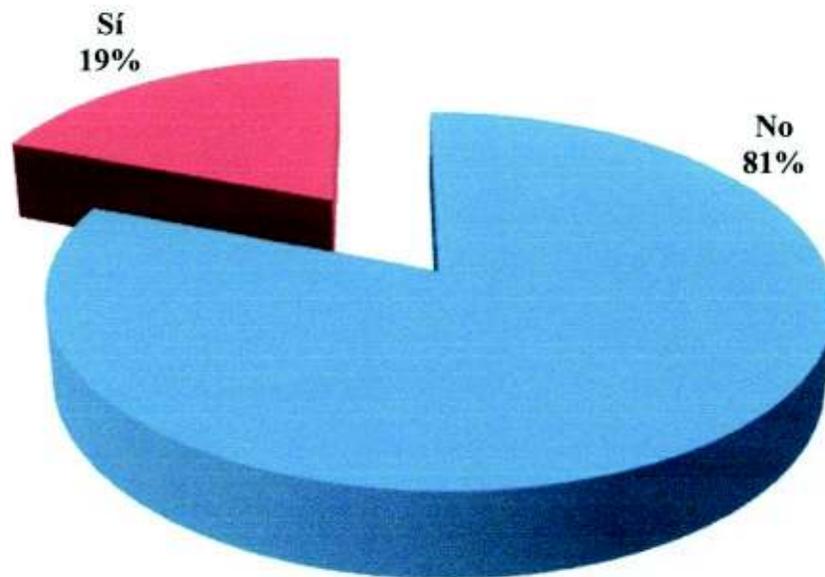


Figura 10. Percepción de que la condición de madre es una limitante para la obtención de puestos medios y directivos dentro de la empresa.

Con respecto a las entrevistas aplicadas a los gerentes de Recursos Humanos, uno por cada maquiladora, los resultados obtenidos fueron los siguientes: los aspectos más importantes en los que estos empleadores ponen más atención cuando una mujer llega a ser entrevistada en su empresa son la escolaridad y la experiencia previa; considerando que en una maquiladora existen 700 mujeres y de ellas sólo el 20% son madres trabajadoras; sin embargo, juzgan que las madres trabajadoras no son discriminadas dentro de sus empresa porque ofrecen las mismas oportunidades sin distinción alguna. Otro aspecto revelado por

los gerentes es que su empresa cumple plenamente con la normatividad en cuanto a la protección de las madres trabajadoras, así como servicio de guardería (IMSS) y apoyo con 1 hora para lactancia dentro de los primeros seis meses del bebé; sin embargo también se confirmó que el estado civil de una mujer trabajadora influye en su grado de responsabilidad, en el caso de la mujer casada tiene más responsabilidad tomando en cuenta que tiene hijos ya que por su grado de responsabilidad pretende conservar su empleo y mejorar sus ingresos, en cambio la mujer soltera no le importa dejar el empleo o que la despidan ya que un hijo no está dentro de sus responsabilidades por el momento. A diferencia de lo anterior el estado civil no influye para que la mujer trabajadora aspire a un ascenso dentro de la empresa por que se toma en cuenta el desempeño y grado de compromiso y responsabilidad con la empresa.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En la presente investigación se concluye que la mayoría de las madres trabajadoras de la industria maquiladora del municipio de Magdalena, Sonora; son jóvenes entre un rango de edad de 18 a 22 años (23%) y de 23 a 27 años (26%) que representan al 49% de la población encuestada, teniendo principalmente el apoyo de sus padres y poseen un estado civil que no les brinda la estabilidad económica y seguridad necesarias, situación que las obliga a buscar ingresos complementarios laborando en ese tipo de industria.

Otro aspecto, es el nivel educativo dentro de la industria maquiladora, en general, es bajo, encontrándose que más de la mitad de las trabajadoras no rebasan el nivel básico, ya que es importante tener un nivel alto de escolaridad para aspirar a lograr ascensos en el ámbito laboral, así como también lo es la experiencia previa y el desempeño en el trabajo.

En general, “la condición de madre” no afecta en forma desfavorable a las trabajadoras en los aspectos de equidad salarial o de género en su ámbito laboral, ni las limita para obtener puestos claves, ya que las empresas ofrecen las mismas oportunidades para ambos sexos, sin distinción alguna, tomándose en cuenta el desempeño, el grado de compromiso y responsabilidad con la empresa, siempre que demuestren ser competitivos.

En contraste, se encontró que existe en muy baja proporción la percepción de que las condiciones son discriminatorias o desventajosas para las madres trabajadoras.

En base a lo anterior, se recomienda que se fortalezcan los esquemas educativos para la formación de niños (as) y jóvenes, pues frecuentemente hombres y mujeres son moldeados por una educación que acepta la desigualdad entre ambos sexos, para evitar la inequidad de género que subsiste en diferentes ámbitos en la actualidad.

Es importante elevar los niveles de escolaridad de las mujeres trabajadoras,

contribuyendo las empresas con programas u horarios más flexibles en el trabajo, para que ellas puedan cumplir con sus actividades escolares y sus labores domésticas.

Sobre la base anterior, es importante crear más oportunidades de trabajo para mejorar su condición económica y emprender más acciones correctivas, con el fin de seguir mejorando las condiciones laborales en las que ellas se desempeñan, por ejemplo: en el aspecto de motivar a los trabajadores, es importante que estas empresas procuren adaptar programas que incentiven la productividad, que coadyuven al mejoramiento de la calidad de vida y así mismo se produzcan resultados satisfactorios para ambas partes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altaba, M. S. 2006. Conciliación de vida laboral y familiar. El quiero y no puedo de la madre trabajadora. <http://www.andalucialiberal.com/20070312-mujer-trabajador-a-conciliacion-familiar-y-laboral-.html>. (03-11-2008).
- Amezcuca, O. N. 2000. Despido por causa de embarazo certificado de ingravidez. Su legalidad. *Revista Laboral*. 68: 14-18.
- Anónimo. 2006. Madres y padres a la vez. <http://www.webdelbebe.com/ /general/ madres-y-padres-a-la-vez.html>. (27-03-2006).
- Anónimo. 2007. ¿Qué son las parejas dinks?. http://oportuno.eluniversal.com.mx /avisop/NOTASI/vevarios/nota_impreso-389.html . (08-05-2008).
- Arias, G., y V. Heredia. 1999. Administración de recursos humanos para el alto desempeño. Editorial trillas. Quinta edición. México. 771 p.
- Bolaños, C. L. 2004. Mujer, madre, culpable universal. *Revista Rompan Filas*. 68: 3-9.
- Calvo, A. 2008. La diferencia salarial entre hombres y mujeres sigue rozando el 30%. <http://www.hoymujer.com/trabajo/diferencia,salarial,entrehombres,55225,05,2008.html>. (12-05-2008).
- Campos, K.K. 2007. Las madres solteras trabajan más. <http://www.cnnexpansion.com/actualidad/2007/5/10/las-madres-solteras-trabajan-mas/view>.(12-05-2008).
- Carmona, C. A. 2008. Madres solteras. <http://www.spm.org.mx/archivos/acrobat/madres-solteras.pdf>. (10/03/2008).
- Comas, M. A. 2002. Las maquiladoras en México y sus efectos en la clase trabajadora. <http://www.rcci.net/globalizacion/2002/fg296.htm>. (27-10-2008).
- Cruz, G. Y. P., y M. Huerta. 2006. Mujeres legisladoras en México avances, obstáculos, consecuencias y propuestas. Editorial Magdalena Huerta García. Primera edición. México. 575 p.
- De Barbieri, T. 1988. La mujer, el trabajo femenino y las rencillas por la igualdad. Demos, No.001. <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no01/DMS00116.pdf>.03/03/2008.
- Echavarría, C. L., 2008. Mujeres y maquila. <http://www.metate.filos.unam.mx/index.php?aid=84>. 07-09-2008.
- Equihua, E. J. M. 2005. La superación personal y el desarrollo humano en la mujer moderna. <http://www.gestiopolis.com/Canales4/rrhh/ supersohu.htm>. (05-05-2008).

- Galarza, V. K. 2008. Crecimiento del empleo femenino ¿un asunto engañoso?. <http://www.ejecutivasenlinea.org.mx/notas/113.html?PHPSESSID=ec6570177df2232c0bb78e103f937593>. México. (12-05-2008).
- González, G. F. 1999. ¿Cuánto ganan las ejecutivas?. *Revista Mujer Ejecutiva*. 1: 30-32.
- Grupo Parlamentario PRD, Cámara de Diputados. 2007. Propone Mónica Fernández dar apoyo económico a madres solteras.http://www.mujeresenlinea.org.mx/diputado/monica_fernandez/intervenciones/ver2396.html. 11/04/2007.
- Hernández, V. L., y V.D. Téllez. 2006. Discriminación en el empleo, la cuestión de género en México. Editorial Laboral. 164: 7-12.
- INEGI. 2005. II conteo de población y vivienda 2005. http://74.125.45.104/search?q=cache:jgG7eJH4RgEJ:www.economiasonora.gob.mx/site/index.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_view%26gid%3D286+conteo+de+poblacion+y+vivienda+2005+magdalena+sonora&hl=es&ct=clnk&cd=6&gl=mx. (15-06-2008).
- INEGI. 2007. Estadísticas a propósito del día de la madre, datos nacionales. México. <http://www.inegi.gob.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/contenidos/estadisticas/2008/madre.asp?s=inegi&c=2598&ep=3>. (12-05-2008).
- INMUJERES. 2002. Derechos humanos de las mujeres. Editorial INMUJERES. Primera edición. México. 14 p.
- INMUJERES. 2003. Modelo de equidad de género MEG:2003. México. Primera edición. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100875.pdf. (05-05-2008).
- INMUJERES. 2007. Pasos hacia la igualdad de género en México, 2007. México. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100894.pdf. (05-05-2008).
- Leda, S. 2006. Si se habla de maquila... se habla de mujeres. <http://www.movimientoal-socialismo.com.mx/archivos/revista/cuat/maquila.htm>. 28-09-2008.
- Luna, P. C. 2006. El género en la maquila. http://www.azteca21.com/index.php?option=com_content&task=view&id=5123&Itemid=12. (28-10-2008).
- Magally, S. 2005. Maquiladoras, una vida de infierno para las mujeres. <http://www.cimacnoticias.com/noticias/05ene/s05011702.html>. 11-09-2008.
- Martínez, P. I., 2008. Madre soltera, el reto de la independencia. México. <http://latino.msn.com/mujer/articles/articlepage.aspx?cpdocumentid=3195210>.(11-05-2008).
- México, leyes y decretos. 1996. Agenda laboral 2003. México. Editorial fiscales isef.9ª edición. 350 p.

- Münch, G. L., y E. A. Ángeles. 1990. Métodos y Técnicas de Investigación. México. Editorial trillas. 2ª edición. 166 p.
- Ponce, D. L. G. 2001. La maternidad y el trabajo. Revista Editorial Laboral. 100: 56-61.
- Rodríguez, M. A. M. 1998. Madres solteras, hijos sin padres. Revista Rompan Filas. 34: 33-39.
- Ruiz, M. 2000. La globalización mundial repercute en más pobreza a las mujeres de bajos recursos. México. <http://www.cimac.org.mx/noticias/00may/00053108.html>. (08-05-2008).
- Ruiz, M. C. 2005. La mujer trabajadora ante la globalización. México. <http://lists.indymedia.org/pipermail/cmi-pr/2005-March/0304-vp.html>. (08-05-2008).
- Suárez, A. E. 1992. El trabajo y el género / desigualdades entre el varón y la mujer. Demos, No. 005. <http://www.ejournal.unam.mx/dms/no05/DMS00514.pdf>. 05/03/2008.
- Taracena, R. 2005. 8 de marzo día internacional de la mujer a prueba la equidad de género. Revista Mujer Ejecutiva. 60:IX, 12-18.
- Taracena, R. 2006. ¿Soltera? ¿Casada? ¿En unión libre? ¿Motivo de discriminación?. Revista Mujer Ejecutiva. 72: IX, 22-26.
- Tello, S. G., 2004. Los derechos humanos laborales en las maquiladoras mexicanas. http://revistafuturos.info/futuros_6/maquila_mexico_2.htm. 13-09-2008.
- Uribe, E. 2006. Cero hijos doble ingreso: las parejas Dinks. Revista Mujer Ejecutiva. 76: IX, 60-64.
- Ventura, C. M. 1998. Doble Jornada. Revista Rompan Filas. 37: 23-29.
- Villalobos, M. D. 2005. Las maquiladoras: empleo inseguro para las mujeres mexicanas. <http://www.cimacnoticias.com/noticias/05jun/s05060701.html>. (16-10-2008).

APÉNDICES

**ENCUESTA SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MADRES TRABAJADORAS
DENTRO DE LA INDUSTRIA MAQUILADORA EN EL MUNICIPIO DE
MAGDALENA.**

1. ¿Cuál es su situación civil como madre de familia?

() Casada () Soltera () Divorciada () Viuda

2. ¿Qué edad tiene? _____ años.

3. ¿Cuál es su máximo nivel de escolaridad?

() Primaria () Secundaria () Preparatoria () Técnico () Universidad

() Otro. Especifique: _____

4. Combina actualmente su trabajo con el estudio?

() Sí () No

5. En caso de que esté estudiando actualmente, ¿quiénes la apoyan para que estudie?

() Padres () Hermanos () Esposo () Otros familiares () La empresa

6. ¿Cuáles son los motivos principales por los cuales usted está actualmente trabajando?

() Atender las necesidades básicas por no tener el apoyo del esposo o los familiares.

() Complementar el ingreso familiar.

() Atender necesidades secundarias como ropa y recreación.

() Otros. Especifique _____

7. Dentro de la empresa en la cual está laborando, ¿le han negado un ascenso por motivo de tu sexo o estado civil?

() Sí () No

8. ¿La han despedido alguna vez por su condición de madre?

() Sí () No

9. ¿Considera que su salario es equitativo con relación a un hombre con el mismo puesto, en esta misma empresa?

() Sí () No () No estoy segura

10. ¿Considera usted que la condición de madre soltera limita a las mujeres el acceso a los puestos medios y directivos en esta empresa?

() Sí () No ¿por qué?

**GUIÓN PARA ENTREVISTAS A GERENTES DE RECURSOS HUMANOS
SOBRE EL TEMA DE MADRES TRABAJADORAS**

1. ¿Cuándo una mujer llega a su empresa a ser entrevistada, ¿cuál es realmente el aspecto al que dedican mayor atención: su estado civil, escolaridad, edad, sexo, experiencia previa, otros?

2. ¿Qué porcentaje de madres trabajadoras considera usted que exista dentro de su empresa?

3. ¿Considera que las madres trabajadoras son discriminadas en su empresa?

() Sí () No

¿Por qué?

4. ¿Su empresa cumple plenamente con la normatividad, en cuanto a la protección de las madres trabajadoras?

() Sí () No

Mencione los elementos de protección o apoyos más importantes que aplica su empresa para las madres trabajadoras y en especial para las madres solteras.

5. ¿Considera usted que el estado civil de una mujer trabajadora influye en su grado de responsabilidad?

() Sí () No

¿Por qué?

6. ¿Considera usted que el estado civil de una mujer trabajadora influye para que ésta obtenga un ascenso en su empresa?

() Sí () No

¿Por qué?