



# Facultad de Contaduría y Administración Maestría en Administración

**Discriminación laboral de mujeres médico veterinarias  
zootecnistas en el estado de Querétaro durante el periodo  
2000-2004**

## TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de

Maestro en Administración

**Presenta:**

M.V.Z. Ámbar Maricela Guerrero Dávila

**Dirigido por:**

M. A. Francisco Ríos Osorio

### SINODALES

M. A. Francisco Ríos Osorio  
Presidente

M. C. Oliva Solís Hernández  
Secretario

Dr. Jorge Ramos Martínez  
Vocal

Dr. Fernando Barragán Naranjo  
Suplente

Dra. Clara Escamilla Santana  
Suplente

M. C. José Antonio Inclán Montes  
Director de la Facultad de Contaduría  
y Administración

Firma

Firma

Firma

Firma

Firma

Dr. Sergio Quesada Aldana  
Director de Investigación  
y Posgrado

Centro Universitario  
Querétaro, Qro.  
Noviembre 2005  
México

No. Adq. H70580

No. Título \_\_\_\_\_

Clas. TS

331.133

G934d

Ej. 1.

## RESUMEN

El proyecto de estudio se llevó a cabo en el período de abril a julio del 2005; se revisaron 30 ejemplares del periódico "Diario de Querétaro", sección "E" Clasificados, de los años 2000 al 2005, para investigar sobre la existencia de anuncios de tipo discriminatorios hacia mujeres Médico veterinarias. También se realizaron un total de 46 encuestas con profesionistas egresados de distintas generaciones, de la escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Facultad de ciencias Naturales de la Universidad Autónoma de Querétaro. Se realizaron también 6 entrevistas informales a diferentes encargados, dueños o gerentes de empresas públicas y privadas relacionadas con la clínica veterinaria y/o producción zootécnica. Esto con el fin de comprobar la existencia de posible discriminación laboral hacia las mujeres referente al proceso de selección y reclutamiento, particularmente en entrevistas de trabajo; así como la desigualdad que existe en cuanto a percepción económica mensual entre hombres y mujeres. En los anuncios de periódicos el 13% de éstos hacen distinción discriminatoria hacia el género femenino. En entrevistas de trabajo, no hubo diferencia significativa entre la calidad de preguntas personales y laborales entre hombres y mujeres. La desigualdad en percepción económica mensual entre hombre y mujer laborando en una misma área fue muy significativa; en el rango de \$5,000 a 8,000, el 17% de las mujeres gana esta cantidad comparada con un 8.69% de los hombres. En la misma área laboral, 13% de los hombres ganan un sueldo mensual que oscila entre los \$9,000 a 16,000 y las mujeres no alcanzan esa percepción. El panorama discriminatorio que se presumía existía dentro de la profesión de Medicina Veterinaria y Zootecnia se puede comprobar y afirmar dentro de esta investigación dado los resultados obtenidos.

**(Palabras clave:** Discriminación, Discriminación laboral, Mujer, Desigualdad económica, Médico veterinario zootecnista.)

## SUMMARY

The study project was carried out in a period from April to July of the 2005, reviewed 30 units of the "Diario de Querétaro", section "E" Classified, of the years 2000 to the 2005 to investigate the existence of discriminatory announcements of type towards women veterinaries. Also a total of 46 surveys with graduates of different generations, of the school of Medicine Veterinary Zootecnist of the Faculty of Natural Sciences. 6 informal interviews with the different ones in charge, owner or managers of public and private companies related to the veterinary clinic and/or zootecnic production were also made. All of this was to verify the existence of possible labor discrimination towards the women referring to the process of selection and recruitment, particularly in work interviews; as well as the inequality that exists as far as the monthly economic perception between men and women. In the newspaper announcements, 13% of these make discriminatory distinction towards the female. In work interviews, there were no significant differences between the quality of personal and labor questions between men and women. The inequality in monthly economic perception between both genders working in a same area was very significant. In the rank from \$5,000 to \$8,000, 17% of the women gain that amount compared with 8.69% of the men. In the same labor area, 13% of the men gain a monthly pay that oscillates between the \$9,000 to \$16,000 and the women do not reach that perception. The discriminatory panorama that was presumed existed within the women veterinaries profession can be verified and be affirmed within the obtained results of this investigation.

**(Keys words:** Discrimination, labor discrimination, women, economic inequality, veterinary)

## DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi familia, Guerrero Dávila, por ser mi apoyo incondicional, mi fuerza constante, mi luz que me guía, mis ganas por seguir preparándome ayudándome a ser mejor persona cada día.

A mi mamá por estar conmigo de una forma que sólo ella puede estar y amarme incondicionalmente desde hace 27 años, por su paciencia, cuidados, cariños y regaños que no me faltaron.

A mi papá por impulsarme a seguir con mis estudios y amarme de la forma tan seria y discreta como siempre lo ha hecho. Por sus enseñanzas, conocimiento y comprensión.

A Amaranta y Alinka por ser parte de mí, por ser mis compañeras de juego y de estudio. Por darme la oportunidad de cuidarlas, quererlas, regañarlas, hacerlas reír y llorar y enseñarles lo poquito que puedo hacer.

A Gabriel y Sahian que los quiero mucho por existir.

A Edgar, mi amor, mi amigo, mi pareja, por todos los días de estudio y de amor que hemos sabido compartir mucho antes de emprender este recorrido. Por permitirme ser su compañera de viaje en este camino que nos falta todavía por vivir.

# ÍNDICE

	<b>Página</b>
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatoria	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Índice de gráficas	ix
Índice de anexos	x
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>1</b>
<b>Capítulo I</b>	
<b>1. LEYES Y DISCRIMINACIÓN</b>	<b>2</b>
1.1 Leyes	3
1.1.1. Leyes internacionales	3
1.1.1.1. Derechos Humanos	3
1.1.1.2. Organización de las Naciones Unidas	3
1.1.1.3. Organización Internacional del Trabajo	5
1.1.2. Leyes nacionales	6
1.1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	6
1.1.2.2. Ley Federal del Trabajo	6
1.1.2.3. Ley contra la Discriminación	7
1.1.2.4. Instituto Nacional de las Mujeres	8
1.2. Discriminación	9
1.2.1. Definición de discriminación	9
1.2.2. Discriminación laboral	10
1.2.3. Discriminación laboral en la mujer	13
1.2.4. Discriminación en sueldos y salarios	14
1.2.5. Discriminación en promoción de puestos	16
1.2.6. Discriminación por embarazo	17

<b>Capítulo II</b>	
<b>PAPEL DE LA MUJER EN LA HISTORIA DE MÉXICO</b>	<b>22</b>
2.1. Papel doméstico	23
2.2. Papel educativo	27
2.3. Papel laboral	32
2.4. Áreas donde laboran	39
<b>Capítulo III</b>	
<b>PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO</b>	<b>41</b>
<b>3. Reclutamiento</b>	<b>41</b>
3.1. Fuentes de reclutamiento	41
3.1.1. Ambiente interno de reclutamiento	41
3.1.2. Ambiente externo de reclutamiento	42
3.2. Métodos de reclutamiento	42
3.2.1. Reclutamiento interno	42
3.2.2. Reclutamiento externo	42
3.3. Prácticas publicitarias diseñadas para proporcionar oportunidades iguales	44
3.4. Criterios de contratación y normas que se deben evitar	44
3.4.1. Sexo	44
3.4.2. Estado civil	45
3.4.3. Embarazo	45
3.4.4. Cuidado de los hijos	45
3.5 Entrevista	45
3.6 Tipos de entrevista	46
<b>Capítulo IV.</b>	
<b>MUJERES MÉDICO VETERINARIAS ZOOTECNISTAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO</b>	<b>48</b>

## **Capítulo V.**

<b>5. METODOLOGÍA</b>	<b>52</b>
<b>5.1. Planteamiento de la problemática</b>	<b>52</b>
<b>5.1.1. Definición del problema</b>	<b>52</b>
<b>5.1.2. Determinación de la hipótesis</b>	<b>53</b>
<b>5.1.3. Objetivos</b>	<b>53</b>
<b>5.1.4. Justificación</b>	<b>53</b>
<b>5.1.5. Trabajo de campo</b>	<b>54</b>
<b>5.1.6. Diseño de la encuesta</b>	<b>55</b>
<b>5.1.7. Definición de la población</b>	<b>56</b>
<b>5.1.8. Definición de la muestra</b>	<b>56</b>
<b>5.1.9. Análisis e interpretación de los resultados</b>	<b>57</b>
<b>CONCLUSIONES</b>	<b>86</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>89</b>
<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>93</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>96</b>



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla</b>	<b>Página</b>
5.1. Profesionistas egresados de la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia en la Universidad Autónoma de Querétaro	55
5.2. Cálculo de muestra de población	56
5.3. Ejemplares de periódico Diario de Querétaro revisados	58
5.4. Fechas del número de anuncios en periódico Diario de Querétaro	60
5.5. Anuncios discriminatorios	60
5.6. Anuncios no discriminatorios	60
5.7. Anuncio discriminatorio en Internet	64
5.8. Número de MVZ encuestados por año de egreso	65

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura</b>	<b>Página</b>
5.1.. Diario de Querétaro. Martes 17 mayo 2005	61
5.2. Diario de Querétaro. Martes 4 mayo 2004	62
5.3. Diario de Querétaro. Lunes 24 mayo 2004	62
5.4. Diario de Querétaro. Jueves 7 noviembre 2002	63
5.5. Diario de Querétaro. Domingo 4 agosto 2002	63

## ÍNDICE DE GRÁFICAS

<b>Gráfica</b>	<b>Página</b>
5.1. Total de encuestas realizadas	65
5.2. Edad de hombres y mujeres encuestados	66
5.3. Preguntas personales realizadas en entrevistas laborales	67
5.4. Preguntas de carácter laboral realizadas en entrevistas laborales	69
5.5. Percepción mensual correlacionada con área de trabajo en mujeres médico veterinarias zootecnistas	72
5.6. Percepción mensual correlacionada con área de trabajo en hombres médico veterinarios zootecnistas	72
5.7. Tiempo transcurrido para encontrar empleo	74
5.8. Facilidad para encontrar empleo	74
5.9. Lugares de trabajo	75
5.10. Áreas de producción donde laboran	76
5.11. Percepción mensual por área de producción en mujeres	77
5.12. Percepción mensual por área de producción en hombres	77
5.13. Nivel en que se encuentran trabajando	78
5.14. Percepción económica mensual	79
5.15. Preguntas realizadas en entrevistas laborales	80
5.16. Influencia de género para obtención de empleo	81
5.17. Sensación de discriminación laboral	82

## ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo	Página
1. Entrevista	97
2. Diario de Querétaro. Lunes 16 junio 2003	99
3. Diario de Querétaro. Viernes 25 julio 2003	99
4. Diario de Querétaro. Viernes 25 julio 2003	99

# INTRODUCCIÓN

La situación de la mujer actual ha ido evolucionando para bien pero falta mucho que cambie en otros aspectos. Su lucha por la igualdad en ámbitos sociales, políticos, religiosos, culturales y económicos sí ha tenido repercusiones en todas las sociedades. Sin embargo, la lucha por el equilibrio y equidad de género en aspecto laboral continúa día a día con resultados aunque no tan significativos sí muy importantes.

La mujer sigue siendo víctima hoy día de algunas formas de discriminación laboral en nuestro país.

La existencia de leyes, artículos o convenios internacionales y/o nacionales han fomentando un equilibrio en género así como el respeto a cada ser humano, sin embargo, pareciera que carecen de sus efectos en ciertas empresas privadas y/o públicas donde la mujer aspira con un puesto.

La mayoría de las ciudades, sociedades e incluso empresas no aceptan la intervención de estas leyes en sus asuntos internos y lo más importante es que no reconocen la discriminación de sus propios habitantes.

El acceso a universidad para las mujeres no es un tabú actualmente, es una situación cotidiana que se vive en las diferentes ciudades de México. Una de las carreras que hace algunas décadas se consideraba "de hombres" es Medicina Veterinaria y Zootecnia, que es precisamente hacia donde va dirigida esta investigación.

La base de este estudio son las percepciones que se tiene respecto a la existencia de alguna forma de discriminación laboral que viven las mujeres que egresan de esta profesión.

*Caminar uno junto al otro, ni detrás ni delante, sino en compañía paso a paso.*

# CAPÍTULO I

## LEYES Y DISCRIMINACIÓN

La discriminación es una situación en la que una persona o grupo de personas son tratadas de forma desfavorable a causa de prejuicios, esto por pertenecer a una categoría social, cultural o étnica distinta. Esta situación limita las oportunidades de acceder a igualdad de condiciones en donde hombres y mujeres deben obtenerlo a plenitud.

La creación de leyes para el bien común de hombres y mujeres ha existido desde que el hombre caminó por primera vez en la tierra. Existen tanto internacional hasta localmente. Es importante conocerlas y hacer uso de ellas precisamente para el beneficio de grupos sociales o culturales donde se les impida el acceso a igualdad de cualquier categoría.

En este capítulo se enfocará a la discriminación laboral visto desde un panorama general hasta lo particular, de acuerdo con las condiciones de esta investigación.

## 1.1. Leyes

### 1.1.1. Leyes Internacionales

#### 1.1.1.1. Derechos Humanos

En su artículo 23 de la Declaración Universal de derechos humanos adoptada y proclamada por la Asamblea General en su resolución de 10 de diciembre de 1948 menciona:

- 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.*
- 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.<sup>1</sup>*

#### 1.1.1.2. Organización de las Naciones Unidas

En la Convención sobre *La eliminación de todas las formas de discriminación en contra la mujer*, proclamada por la Organización de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y que entró en vigor el 3 de septiembre de 1981, menciona en sus artículos 1 y 11 con respecto a discriminación laboral:

##### Artículo 1

*... "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer...<sup>2</sup>*

Los Estados Partes condenan la discriminación contra la mujer en todas sus formas, convienen en seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer y, con tal objeto, se comprometen a:

---

<sup>1</sup> <http://www.unesco.org/issj/rics158/trinidadspa.html>

<sup>2</sup> Oficina del alto comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos  
<http://www.ohchr.org/spanish/law/cedaw.htm>

- a) Adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer;
- b) Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación;
- c) Abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar por que las autoridades e instituciones públicas actúen de conformidad con esta obligación;
- d) Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas;
- e) Adoptar todas las medidas adecuadas, incluso de carácter legislativo, para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer;

#### Artículo 11

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

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



A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para:

a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil;

b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales;

c) Alentar el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños;

d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella.

### **1.1.1.3. Organización Internacional del Trabajo**

Las normas internacionales del trabajo o convenios fundamentales de la OIT, hablan sobre la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

México ratificó la Convención 111 de la Organización Internacional del Trabajo, que señala en su artículo segundo que todo miembro “se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación”.<sup>3</sup>

La legislación federal en materia de discriminación, en general y específicamente laboral, está contenida en la Constitución Política de los Estados

---

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo <http://www.intec.edu.do/~cdp/derechos/docs/enlaces/08.htm>

Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo y la recientemente aprobada Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación

## **1.1.2. Leyes Nacionales**

### **1.1.2.1. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos**

México fue el primer país en incluir derechos laborales en la Constitución y legislación en la materia. Pero lo que en Estados Unidos sería motivo de demanda inmediata –como exigir a un solicitante una edad o estado civil determinado-, es aquí una situación de todos los días.

De acuerdo al Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que habla de la Garantía de Igualdad Jurídica, Prohibición de la esclavitud y Prohibición de discriminación

*“Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad...”<sup>4</sup>*

En el Artículo 4 en el párrafo de Igualdad de género ante la ley:

*“El varón y la mujer son iguales ante la ley”*

Así como en el Artículo 5 que habla sobre la “Libertad del Trabajo:

*“A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos...”*

### **1.1.2.2. Ley Federal del Trabajo**

Dentro de la Ley Federal del Trabajo también se menciona este rubro en el Título Primero de Principios Generales, Artículo 3 y 4:

---

<sup>4</sup> Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Editorial Trillas, Agosto 1996

*“No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad...”*

*“No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.”*

### **1.1.2.3. Ley contra la Discriminación**

En el marco de la Ley contra la Discriminación, que entró en vigor en junio del 2004, menciona en su artículo 4º:

*...discriminación es toda distinción, exclusión o restricción que, basado... en el sexo... embarazo... estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas.*

Dentro de las medidas para prevenir la discriminación, en su artículo 9 queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades. Considerándose prácticas discriminatorias:

*III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;*

*IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;*

*V. Limitar el acceso a los programas de capacitación y de formación profesional;*

*VI. Negar o limitar información sobre derechos reproductivos o impedir el libre ejercicio de la determinación del número y espaciamento de los hijos e hijas;*

*XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante<sup>5</sup>*

---

<sup>5</sup><http://www.dif.gob.mx/gruposvulnerables/media/Ley%20vs%20la%20Discriminaci%F3n.doc>

Si bien, se puede levantar una queja ante la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH), y ésta puede hablar con el patrón, no hay forma de obligarlo a recibir al que fue rechazado para el empleo; puede haber una condena social, pero no jurídica, podrá intervenir el Consejo Nacional contra la Discriminación (órgano descentralizado de la Secretaría de Gobernación), pero no tiene facultades para obligar al patrón a pagar alguna sanción. Solamente puede haber una sanción moral, pero para que le pese al patrón tiene que tener vergüenza, tiene que apenarle su comportamiento"<sup>6</sup>

El problema de fondo es la falta de mecanismos para sancionar el incumplimiento de las leyes.

La oficina administrativa nacional (OAN) mexicana afirma que no existe en la legislación mexicana una prohibición explícita contra la discriminación de una persona antes de ser contratada, pues sólo se contempla el hecho cuando existe una relación laboral.

#### **1.1.2.4. Instituto Nacional de las Mujeres**

El Instituto Nacional de las Mujeres está trabajando, en coordinación con diversas instancias, en el diseño de estrategias, programas y acciones, que permitan eliminar las prácticas discriminatorias y garanticen el acceso de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres.

---

<sup>6</sup> Comisión Nacional de Derechos Humanos

[http://www.cndh.org.mx/Principal/document/Comunicacion\\_Social/boletines/fr\\_bolet.htm](http://www.cndh.org.mx/Principal/document/Comunicacion_Social/boletines/fr_bolet.htm)

Entre sus principales objetivos están:

- Promover el derecho al trabajo de las mujeres, en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.
- Facilitar el acceso de las mujeres a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- Reforzar la capacidad de gestión y la formación de redes de mujeres empresarias.
- Promover la eliminación de todas las formas de discriminación y violencia laboral contra las mujeres.
- Promover el desarrollo y fortalecimiento de liderazgos femeninos al interior de los organismos sindicales y elevar el nivel de participación de las mujeres en los ámbitos de decisión de la organización.
- Favorecer la creación de condiciones, criterios y prácticas que garanticen la equidad de género al interior de las dependencias de la administración pública, el sector empresarial y las organizaciones sindicales.

## **1.2. Discriminación**

### **1.2.1. Definición de discriminación**

La palabra *discriminación* proviene del latín *discriminare*, que significa "separar", "diferenciar una cosa de otra", y se utiliza generalmente para identificar un trato de inferioridad a una persona o colectividad por diversos motivos.<sup>7</sup>

Según las ciencias sociales, discriminar significa diferenciar, distinguir, separar una cosa de otra. La discriminación es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, generalmente por pertenecer a una categoría social distinta. Entre esas categorías se encuentran la raza, la orientación sexual, la religión, el rango socioeconómico, la edad y la

---

<sup>7</sup> [www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml](http://www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml)

discapacidad. Existe una amplia legislación contra la discriminación en materia de igualdad de oportunidades de empleo, vivienda y bienes y servicios.<sup>8</sup>

En Derecho el término discriminación, hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.<sup>9</sup>

A pesar de la connotación negativa que ha adquirido el término, la discriminación significa sencillamente hacer distinciones –en el contexto de los Recursos Humanos, distinciones entre las personas-.<sup>10</sup>

### 1.2.2. Discriminación laboral

La definición de discriminación según el Convenio de 1958 de la Organización Internacional del Trabajo OIT es toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características)<sup>11</sup>

*“que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”*

La discriminación laboral es un fenómeno complejo que puede tomar al menos cinco diferentes formas.

1. Discriminación intencional es una expresión abierta de odio, irrespetuosidad, o inequidad, dirigida directamente contra miembros de un grupo particular, discriminación de capacidades de trabajos relevantes de los individuos. Por ejemplo:

---

<sup>8</sup> [www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml](http://www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml)

<sup>9</sup> <http://www.unesco.org/iss/i/rics158/trindadespa.html>

<sup>10</sup> Cascio Wayne F., Managing Human Resources, Productivity, Quality or Work life profirts, 3a edition, Mc Graw-Hill, Inc. Impreso en EUA, 1986.

<sup>11</sup> [www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm) 16 abril 2005

- a. Calificaciones mínimas que excluyen todos los miembros de una raza, sexo o edad en particular.
  - b. Anuncios de vacantes de trabajos que separan directamente "masculino" y "femenino" <sup>12</sup>
2. Trato con inequidad es una forma de discriminación que utiliza un set de procedimientos, estándares o facilidades con respecto a un grupo particular y usa otro set de procedimientos, estándares y facilidades para tratar todos los demás grupos. Por ejemplo:
- a. El uso de exámenes específicos, condiciones específicas de examen, o puntuaciones para los miembros de una raza, sexo o edad particular, con diferentes exámenes, condiciones de test o puntuaciones de utilizados para otros grupos
  - b. Clasificaciones separadas de trabajo, rangos de salarios, lista de candidatos elegibles, o listas basadas en procedencia, raza, sexo o edad. <sup>13</sup>
3. Discriminación de efecto desiguales. Con la discriminación con efecto desigual en estándares idénticos, procedimientos o facilidades son aplicado a cada uno, desafía el hecho de que los tienen efectos adversos en los miembros de un grupo en particular. Por ejemplo:
- a. Anuncios de vacantes de reclutamiento en medios que aparecen predominantemente para miembros de una raza, sexo o grupo particular, comparado con anuncios ubicados en otros lugares con acceso a otros grupos.

---

<sup>12</sup> Cascio Wayne F., *Managing Human Resources, Productivity, Quality or Work life profirts*, third edition, Mc Graw-Hill, Inc. Impreso en EUA, 1986.

<sup>13</sup> Idem

- b. Procedimientos de evaluación de trabajo que resulta en diferente nivel de salario para los miembros de una raza, sexo o edad particular. <sup>14</sup>

La única excepción es cuando estos estándares, procedimientos, métodos o facilidades son negocios legítimamente demostrables o necesidades operacionales. Ejemplos de excepciones permisibles son:

- Anuncios de reclutamiento que buscan específicamente contratar miembros de una religión particular para enseñar en una escuela determinada.
- Requerimientos de licencia. (enfermeras registradas). <sup>15</sup>

4. Continuación de discriminación de efectos pasados, existe en la forma de cualquier estándar, procedimiento o facilidad que perpetua las desventajas sufridas por los miembros de algún grupo en particular. Por ejemplo:

- a. Métodos de reclutamiento “de palabra” entre los empleados presentes.
- b. Requerimientos de una edad máxima para contratar. <sup>16</sup>

5. Venganza contra gente que se opone a la discriminación, como coerción, intimidación, o cualquier otra acción directa contra cualquier persona porque él o ella se ha opuesto a prácticas discriminatorias, levantado demandas, o de alguna manera haber participado en una investigación, procedimiento legal de discriminación. Por ejemplo:

- a. Despidos, suspensión, transferencia o traslado de un empleado que tenga antecedentes de quejas discriminatorias
- b. Permitir a los empleados intimidar o acosar a los compañeros de trabajo que tienen antecedentes de quejas discriminatorias. <sup>17</sup>

---

<sup>14</sup> Cascio Wayne F., *Managing Human Resources, Productivity, Quality or Work life profits*, third edition, Mc Graw-Hill, Inc. Impreso en EUA, 1986.

<sup>15</sup> Idem

<sup>16</sup> Idem

<sup>17</sup> Idem



### 1.2.3. Discriminación laboral en la mujer

En los últimos años hemos observado una creciente incorporación de la mujer en la vida política y social y ello se debe a sus deseos de participar en condiciones de igualdad en los centros de decisión en el mercado del trabajo, en la educación y en la vida política. La mujer ha sufrido diferentes marginaciones a lo largo de la historia. Una de éstas es la discriminación laboral, en la cual las mujeres no ejercen el mismo derecho que los hombres, por ejemplo en cuestiones económicas como el estatus de trabajo.<sup>18</sup>

La discriminación por motivos de sexo, de acuerdo a un informe global sobre discriminación de la OIT, constituye con mucho la forma más extendida, y las mujeres representan claramente el grupo más numeroso objeto de discriminación. Aunque aumenta el número de mujeres que trabajan, además de la diversidad de género, la brecha salarial entre mujeres y hombres sigue siendo significativa en la mayoría de los países. Asimismo, es más habitual encontrar a mujeres en los empleos peor retribuidos y menos seguros. Además, se enfrentan a tasas de desempleo superiores.<sup>19</sup>

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la mujer sigue siendo víctima de algunas formas de discriminación laboral.<sup>20</sup>

La discriminación laboral de la mujer señala Sandra Barojas Beltrán, periodista mexicana, en su investigación "Segregación ocupacional, mujer y perspectivas al mercado laboral hacia el nuevo milenio", se debe en gran parte a factores culturales que asignan funciones sociales distintas al hombre y a la mujer, tanto en la esfera pública como privada, sin embargo, la gran mayoría de las mujeres necesitan trabajar para ganar un salario, sobre todo si se piensa que la

---

<sup>18</sup> <http://rincondelvago.com/discriminacion-sexual.html> 29 abril 2005

<sup>19</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm> 16 abril 2005

<sup>20</sup> <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/347844.html> 16 abril 2005

subsistencia económica de cerca de un tercio de hogares del mundo, dependen principalmente de la mujer.<sup>21</sup>

“En el ámbito empresarial, todavía hoy nos encontramos que existen prácticas discriminatorias con menores salarios, anulación en el reconocimiento de la labor de las mujeres, mayores exigencias que a los hombres, la solicitud del certificado de no embarazo”, comentó Patricia Espinosa Torres, directora del Instituto Nacional de las Mujeres.<sup>22</sup>

#### **1.2.4. Discriminación en sueldos y salarios**

Se refiere específicamente a diferencias en la retribución económica dada al mismo trabajo realizado por un hombre o una mujer, en donde la mujer, percibe un menor salario sin que medie ningún criterio de productividad o de mayor calificación salarial. Según la Ley contra la discriminación, se entiende que existe, cuando se establecen diferencias en la remuneración, prestaciones y condiciones laborales para trabajos iguales.

En los últimos 10 años, las mujeres han conquistado, en materia laboral, dos de los ocho principales sectores productivos especificados por el INEGI, al emparejar su presencia a la de los hombres en los sectores de servicio y comercio, pero salarialmente siguen por debajo del promedio, afirmaron analistas de dicha institución.<sup>23</sup>

Pese a trabajar las mismas horas que el hombre, o en muchas ocasiones más que él, las mujeres reciben salarios inferiores.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> [www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm) 16 abril 2005

<sup>22</sup> <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/330998.html> 16 abril 2005

<sup>23</sup> [http://www.guaida.com/prensa/2004\\_07\\_19b.htm](http://www.guaida.com/prensa/2004_07_19b.htm) 20 abril 2005 Reforma 19 Julio 2004

<sup>24</sup> [www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm](http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm) 16 abril 2005

En promedio, el ingreso que percibe la población femenina por su trabajo está 12.6 por ciento por debajo del de los hombres, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI).<sup>25</sup>

La discriminación indica la brecha salarial entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, en el que ambos están igualmente calificados y laboran el mismo número de horas.

Consultores Internacionales, firma consultora pionera en consultoría económica en México desde 1969, considera que es preocupante el hecho de que en México el ingreso de las mujeres sea inferior, además de que frecuentemente están sujetas a condiciones de trabajo menos favorables.<sup>26</sup>

La disminución de la brecha salarial, indica Consultores Internacionales, se ha presentado únicamente en la parte más baja de la pirámide ocupacional, mientras que en las actividades mejor remuneradas, la discriminación salarial contra las mujeres persiste.

En 11 grupos de ocupación analizados por el INEGI existe discriminación salarial hacia las mujeres.<sup>27</sup>

La mayor magnitud se encuentra en los supervisores industriales, donde el índice de discriminación es de -56.9.<sup>28</sup>

El valor del índice indica la magnitud de cambio que debe realizarse en el salario de las mujeres para lograr la equidad salarial. Cuando es negativo, indica

---

<sup>25</sup> [http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_notas=44707&tabla=FINANZAS](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_notas=44707&tabla=FINANZAS) 20 abril 2005

<sup>26</sup> Idem

<sup>27</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47disc1.htm> 16 abril 2005

<sup>28</sup> Idem

en qué proporción debe aumentar el ingreso de las mujeres para igualarse con el del hombre; cuando es igual a cero existe equidad.<sup>29</sup>

En los trabajadores domésticos, el índice de discriminación es de -0.5, en empleados en servicios -3.2 y como oficinistas es de 9.6.<sup>30</sup>

Otras ocupaciones con una mayor variación es en ayudantes de obreros, con -35.5, y en artesanos y obreros, con -36.2. Esto significa que las mujeres reciben una tercera parte que los hombres, a pesar de que están igualmente preparados para esta ocupación, y laboran el mismo tiempo.<sup>31</sup>

Datos de la Encuesta Nacional de Empleo muestran que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres que labora es menor, comparado con el de los hombres. De la población ocupada que gana más de cinco salarios mínimos al mes, 12.4 por ciento son hombres, y sólo 7.8 por ciento son mujeres.<sup>32</sup>

Así, 34 por ciento de los hombres y 45.9 por ciento de las mujeres reciben mensualmente ingresos que no rebasan los dos salarios mínimos.<sup>33</sup>

Asimismo, 12.3 por ciento de las mujeres que trabajan no reciben ingresos contra 6.4 por ciento de hombres<sup>34</sup>

### **1.2.5. Discriminación por promoción de puestos**

De acuerdo con la *Ley contra la discriminación* es cuando se restringen las oportunidades de acceso y ascenso en el trabajo; Así como programas de capacitación y formación profesional.

---

<sup>29</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47disc1.htm> 16 abril 2005

<sup>30</sup> Idem

<sup>31</sup> Idem

<sup>32</sup> Idem

<sup>33</sup> Idem

<sup>34</sup> Idem

Se puede suponer que hay restricción de ascenso en algún puesto de trabajo debido a las exigencias que se solicitan para un puesto de más alto nivel jerárquico y éstas se traducen en más tiempo y esfuerzo dedicado, situación que una mujer (más si tiene familia que atender) no podría cumplir con lo señalado dado que carecería del tiempo necesario para cubrir eficientemente esa vacante.

De manera general, las mujeres ganan entre un 20 y un 30% menos que los hombres en el mismo puesto y desempeñan tan solo el 1% de los cargos a nivel dirección.<sup>35</sup>

### **1.2.6. Discriminación por embarazo**

Ésta existe en el momento que se impide el acceso al trabajo cuando la mujer se encuentra en estado de gravidez. Una variante es cuando una mujer busca trabajo y se le exige una prueba de gravidez para ser considerada como posible aspirante a un empleo.

La maternidad cumple una función social y no es solamente una cuestión personal circunscrita exclusivamente al ámbito de lo familiar, así lo ha reconocido la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su *Declaración sobre la Igualdad de Oportunidades y de trato para las trabajadoras* adoptada por los estados miembros en 1975, y que vincula la prohibición de la discriminación contra las mujeres por motivos de embarazo y de maternidad con el derecho a la protección del empleo durante la licencia de embarazo y maternidad.

Actualmente, existe la contratación discriminatoria en función de una maternidad potencial o actual. A la mujer por su condición y ante la perspectiva de ser madre, se le percibe como una amenaza, concretamente a la productividad. La exigencia de la prueba de no embarazo como un requisito para acceder a un empleo, constituye la más clara evidencia de esta discriminación, que impone

---

<sup>35</sup> <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47disc1.htm> 16 abril 2005

prácticas que interfieren en la vida privada de las trabajadoras, desde tomar la decisión de no embarazarse para encontrar un trabajo, hasta posponerlo indefinidamente para permanecer o progresar en el empleo.<sup>36</sup>

De acuerdo con la periodista, María Reyes O. Córdova, parece que dos hechos fundamentales como lo es el derecho al trabajo y el derecho a formar una familia son irreconciliables para la mujer.<sup>37</sup>

Hasta hace dos décadas, muchas mujeres abandonaban el empleo una vez que comenzaban a tener hijos para dedicarse a la familia. Actualmente, las mujeres del grupo de 20 a 49 años son las que se incorporan en mayor proporción al mercado laboral.<sup>38</sup>

El número de mujeres que trabajan en sus años de crianza está aumentando, una realidad que hace aún más imperativo resolver el problema fundamental que experimentan la mayoría de las trabajadoras en algún momento de sus vidas profesionales: la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora.<sup>39</sup>

Esta protección de la maternidad debe de ir acompañada por avances en materia legislativa que no han de reducirse solamente a la prohibición de la exigencia de la prueba de no embarazo por parte de los empleadores, sino que ha de resolver el problema de seguridad social cuando no se cumplen las 12 semanas de cotización en el Seguro por parte de la trabajadora. (6 semanas anteriores y 6 posteriores al parto).<sup>40</sup>

La discriminación en el empleo en función de una maternidad actual o potencial también tiene consecuencias para el conjunto de la sociedad. Las mujeres que se embarazan, se encuentran ante la amenaza de no tener empleo o

---

<sup>36</sup> [http://www.emexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_La\\_maternidad\\_actual\\_o\\_potencial\\_una\\_discrimi](http://www.emexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_La_maternidad_actual_o_potencial_una_discrimi) 29 abril 2005

<sup>37</sup> <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/347844.html> 16 abril 2005

<sup>38</sup> Idem

<sup>39</sup> Idem

<sup>40</sup> Idem

de perderlo, por lo tanto, de hacer frente a diversos peligros para su salud y para la salud y la vida del bebé. Si bien, la proporción de mortalidad y morbilidad maternas que afecta a las trabajadoras en el sector estructurado no se conoce con exactitud, es un hecho que las trabajadoras que conservan sus empleos durante su embarazo, y gozan de las prestaciones por maternidad, reintegrándose normalmente al empleo, son menos propensas a posibles consecuencias negativas en su embarazo. Esto se debe al mejor control de sus recursos económicos y a las facilidades de acceso a las atenciones médicas prenatales, de convalecencia y puerperales. El empleo de las madres representa un beneficio a largo plazo para ellas, sus familias y al crecimiento económico de la sociedad.<sup>41</sup>

Es necesario, por lo tanto, desarrollar mecanismos que permitan a la madre trabajadora conciliar su maternidad con su vida laboral, sin que esto signifique la libertad que tiene para decidir entre una y otra cosa.

De los resultados en investigación sobre discriminación laboral en mujeres se encontró que durante el mes de abril del 2005, se realizó la primera Encuesta Nacional sobre Discriminación en México realizada por la Sedeso y el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred), tuvo una muestra de 5 mil 608 cuestionarios en todo el país y reveló que pese a que "a primera impresión el mexicano promedio (hombre) no da un trato discriminatorio a las mujeres"

- Uno de cada cinco considera que es natural que a las mujeres se les prohíban más cosas que a los hombres (39.2 por ciento)
- Casi 15 por ciento opina que no hay que gastar tanto en la educación de las hijas porque luego se casan
- Uno de cada cuatro pediría un examen de embarazo a una mujer al solicitar empleo (24.4 por ciento)

---

<sup>41</sup> <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/347844.html> 16 abril 2005

- Casi 40 por ciento opina que las mujeres que quieren trabajar deben hacerlo en tareas propias de su sexo.
- 30.5 por ciento considera que es normal que los hombres ganen más que las mujeres
- 21 por ciento opina que las mujeres tienen menos capacidad que los hombres para ejercer cargos importantes
- Uno de cada cuatro está de acuerdo en que muchas mujeres son violadas porque provocan a los hombres.

Por su parte, María de la Paz López, representante de la ONU en México para Asuntos de Género, precisó que 94.2 por ciento de las mujeres consideran que sí hay discriminación en su contra y que cuatro de cada diez la asocian con ignorarlas, negarles sus derechos o con el machismo. "Perciben que los derechos que menos se les respetan son "tener un trabajo con pago justo, trato igual ante la ley, y no ser sujetas de violencia."

De igual forma, dentro del marco del día internacional de la mujer, el 8 de marzo, el INEGI presentó la octava edición de la publicación "Mujeres y Hombres en México 2004" donde se dieron a conocer datos estadísticos nacionales en forma impresa y digital, la cual constituye una muestra del interés y compromiso asumido desde hace varios años, para generar y difundir estadísticas sociodemográficas con enfoque de género, que señalen las diferencias y evidencien los retos que la sociedad mexicana debe enfrentar para avanzar en el camino hacia la equidad entre hombres y mujeres. Para efecto de esta investigación remitiré sólo aquellos que se relacionan con mi tema.

- En México existen 105 mujeres por cada 100 hombres. Significa que poco más de la mitad de la población nacional está compuesta por mujeres.



- De cada 100 mujeres de 15 años y más, 27 tienen estudios superiores a la secundaria, mientras en los hombres la proporción es de 29 de cada 100.
- El 30.3% de la población masculina de 12 años y más se dedica exclusivamente al trabajo extradoméstico; en contraparte, 47.6% de la población femenina realiza sólo trabajo doméstico.
- El 25.8% de las mujeres ha experimentado en su vida al menos una relación violenta.
- De los 2430 municipios en México, únicamente 3.7% tienen como presidenta a una mujer; asimismo, sólo tres de cada diez funcionarios de la Administración Pública, son mujeres.

## CAPÍTULO II

### PAPEL DE LA MUJER EN LA HISTORIA DE MÉXICO

Dentro de este capítulo se muestran los distintos roles en los que ha participado la mujer a través de la historia mexicana, desde la época azteca hasta nuestros días.

Conforme a la literatura analizada se encontró que generalmente a la mujer se le ha asignado un papel puramente doméstico, donde se hace cargo de la casa y de la familia, y se podrá ver a través de esta información como poco a poco ha ido adentrándose y participando en papeles económicos, productivos y laborales.

No obstante, la dificultad que ha tenido que soportar y sobrellevar la mujer para dar este paso y ser parte de una economía laboral, la mujer ha demostrado ser capaz de jugar perfectamente roles domésticos y laborales.

## 2.1 Papel doméstico

A la mujer en el mundo mexica se le conoce a través de fuentes cristianas.

La sociedad mexica fue claramente patriarcal, la mujer debía ser dócil con el marido ya que para ello había sido educada por sus padres.

Los hombres podrían tener varias mujeres pero debían darles sustento y atención, sólo una mujer era considerada esposa legítima y las otras eran aceptadas con respeto como concubinas oficiales.<sup>42</sup>

La mujer indígena estuvo presente desde el inicio de la conquista, entre los primeros regalos que hizo Moctezuma a Cortés estaba un lote de esclavas para su regocijo, así la mujer era un objeto de regalo y placer en ambos mundos.

La Malinche se destacó como símbolo de proceso de mestizaje que implicó una neta subordinación, ya que retrató la jerarquía y la sumisión a un jefe por partida doble por conquista y en razón de su sexo.

El sistema del virreinato conservó el sistema de privilegio masculino heredado de sus dos nutrientes, ambos se centraron en el papel de la mujer en el matrimonio y en la maternidad.

La mujer española casada tenía la categoría de menor de edad, y aunque podía heredar propiedades, títulos y negocios sus derechos quedaban subordinados al marido quien era el administrador de los bienes. Era el estado de viudez el que le permitía a la mujer la plena capacidad de ejercicio pues hasta

---

<sup>42</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.htm> 20 abril 2005

entonces podía administrar sus bienes y tenía el derecho de ejercer la patria potestad sobre sus hijos menores.<sup>43</sup>

La mujer indígena tenía igualdad legal respecto al varón, pero en la práctica estaba oprimida por partida triple: sexo, raza y clase. Su trabajo era el doméstico, que incluía las faenas pesadas del campo y la artesanía, pero también era colocada en el servicio de las casas de españoles.

El concubinato de españoles con mujeres indígenas convivía con el matrimonio legal. Rosario Castellanos dice que la concubina india fue tratada como un animal doméstico que se desechaba y en cuanto a los bastardos nacidos de ella eran criados como siervos de la casa grande, vagando entre las poblaciones de indios y españoles, por lo que el término mestizo se identificó con el de ilegítimo.

El matrimonio se mantuvo como la instancia apropiada para la mujer y la maternidad como su vocación natural., éste sería arreglado por los padres y la dote tenía un papel importante en el negocio.

El adulterio para la mujer significó una ley dura y para el marido una ley laxa.

El papel de la mujer como persona o como ciudadana se soslayó por el sistema dominante. Sucedió algo similar con la mujer trabajadora: había una mayor participación en la producción, pero difícilmente podían considerar al trabajo un elemento liberador. Su opresión específica ya no lo era tanto por raza cuánto por clase y sexo y la sufría en un contexto de conflictos manifiestos de circulación de ideas políticas y coyunturas favorables para la emancipación del

---

<sup>43</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.htm> 20 abril 2005

país para el tránsito de Nueva España a México.<sup>44</sup>

El lugar común de la mujer en el siglo XIX fue el hogar, se dedicó a la reproducción, siguió siendo madre ejemplar de soldados, de obreros, de campesinos, de líderes y caudillos. Cuando se consideró necesario, la mujer trabajó en la producción, la mujer campesina siguió trabajando las labores propias de su condición rural y en las ciudades eran tortilleras, atoleras, costureras. Pocas veces participó en las pugnas políticas y militares.

La docilidad y sumisión eran características principales de la mujer. Como era necesario que el país saliera del atraso industrial se hizo necesario un programa liberal que contemplara reformas en la política y en la economía. Resultado de esto fue la afluencia de inversiones extranjeras que promovieron el establecimiento de gran número de fábricas textiles donde las mujeres entraron a trabajar con salarios muy bajos y soportando jornadas de 14 a 18 horas.<sup>45</sup>

Los empresarios las preferían casadas y con hijos pues aceptaban salarios de hambre.

Esta sociedad industrial trajo como consecuencia que el hombre de clase media amasara fortuna y una vez logrado esto buscaría esposa para madre de sus hijos que sería un producto ornamental de la casa inútil, intocable y admirada por el círculo del marido.<sup>46</sup>

La revolución mexicana fue un movimiento campesino, pero dirigido a un sector de clase media descontento con las escasas posibilidades de desarrollo con que contaba en el Porfiriato y fue el movimiento que irrumpió en la historia de

---

<sup>44</sup> <http://www.scin.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.htm> 20 abril 2005

<sup>45</sup> Idem

<sup>46</sup> Idem

México al grito de nuevas opciones permitió la participación popular y fue precisamente ésta la que le otorgó su definición básica.<sup>47</sup>

La mujer participó en el conflicto en cada uno de los bandos en pugna y su presencia activa ha definido muchos de los cursos que como sujeto social ha recorrido hasta el día de hoy.

La soldadera fue parte de una mitología que rodeó al movimiento revolucionario; y la Adelita estuvo en la memoria colectiva como sujeto estereotipado de un arquetipo de abnegación y dulzura. Sin embargo, con la Revolución las mujeres se incorporaron al mundo de lo público brutalmente. Participaron como correos, empleadas, transportistas, enfermeras, periodistas, secretarías, etc.<sup>48</sup>

La situación de hambre en la Revolución muchas veces afectó a las mujeres que permanecieron en las ciudades. La participación de la mujer en estas actividades vulneró el patrón familiar.

Con esto la Revolución presentó para el colectivo social femenino la coyuntura para lograr cambios sustanciales en su status social, también hubo quienes trataron de formalizar éstas nuevas situaciones sociales en modificaciones legales. Por ejemplo, la demanda por el voto ocupó un lugar prominente desde 1911.

Al finalizar el movimiento armado se temió que con tanta libertad la mujer pudiera perder su feminidad, entendida esta, claro está, con docilidad y sumisión, sin embargo, la nueva estructura social la requeriría en fábricas, oficinas, etc., pero sobre todo las mujeres se habían percatado de otra calidad de vida, aunque algunas otras prefirieron la comodidad.

---

<sup>47</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscv/Conf/Conf-002.htm> 20 abril 2005

<sup>48</sup> idem

En la Constitución de 1917 la mujer obtuvo igualdad legal aunque sólo en papel, personalidad jurídica para firmar contratos y llevar sus propios negocios y bienes. Sin embargo, a pesar de estas reformas constitucionales, en realidad se mantuvo la letra muerta del derecho. Otro ejemplo lo constituye, en la época de Don Venustiano Carranza, la Ley de Relaciones Familiares vigente de 1917 a 1932 que sitúa a la mujer en un plano de más igualdad.

Durante la época Cardenista, las mujeres del campo se organizaron, en 1936, realizaron manifestaciones en la Unión de Mujeres Americanas para presionar al Congreso y pedir la modificación del artículo 37 de la Ley Electoral de Poderes Federales, que señalaba como ciudadanos solamente a los varones.

Durante los años cuarenta México incrementó su desarrollo económico fortaleciendo la industria a expensas del campo, para la mujer esto significó una mayor presencia en la producción, pero en los empleos peor retribuidos.

No fue sino hasta 1947 en que el Presidente Miguel Alemán permitió el voto de la mujer en los comicios municipales y Adolfo Ruíz Cortinez en los nacionales de 1953.<sup>49</sup>

## **2.2. Papel educativo**

Antiguamente, en la cultura mexicana, la educación se impartía en establecimientos para cada estrato social. Las niñas eran educadas por sus madres en las labores del hogar y la religión.

Las mujeres que recibían educación eran las criollas. Sin embargo, se consideraba a la mujer encargada de su casa y aún la de más status no necesitaba de mayores conocimientos. Su función era producir una abundante prole y para cumplir ese cometido bastaba un buen funcionamiento de las

---

<sup>49</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.html> 20 abril 2005

hormonas, una resistencia física suficiente y mucha salud, pero no se necesitaba ni elocuencia, ni ingenio, ni memoria, ni libertad, ni capacidad para administrar.

Aquellas mujeres que deseaban un nivel superior de conocimientos debían de contar con el apoyo económico para pagar un maestro particular y el permiso de un padre tolerante.

Durante el siglo XIX, la educación permitió a algunas mujeres ingresar en los centros educativos. Se creó la escuela secundaria para señoritas y en 1871 la Escuela Nacional de Artes y Oficios para mujeres, así las mujeres incursionaron al periodismo. En sus artículos mencionaban las ventajas que la educación proporcionaría a las mujeres.<sup>50</sup>

En la época donde Porfirio Díaz ejercía su dictadura en México, la mujer mexicana participó poco a poco en actividades económicas que iniciaron en este tiempo, tales como el trabajo en oficinas, tiendas departamentales y bancos.

En cuestión educativa las mujeres estudiaban para ser enfermeras, maestras o secretarías.

Es hasta que termina la revolución mexicana en 1911 e inicia la transcripción de la Constitución Política en donde en el artículo 4º habla sobre la igualdad entre hombres y mujeres.<sup>51</sup>

Durante la época cardenista, la educación femenina se había beneficiado en cuanto al nivel de información general, pero quedaba lejos de tener un mayor conocimiento de su cuerpo y de la sexualidad.

Fue en el período de Miguel Alemán Valdés que se construyó Ciudad Politécnica, Ciudad Universitaria y la Escuela Militar de Zapopan, en Jalisco; no se encontraron reportes sobre ingreso de mujeres a la educación superior en estos campus.

---

<sup>50</sup> <http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.html> 20 abril 2005

<sup>51</sup> Entrevista realizada a la catedrática Oliva Solís, maestra de Historia de México de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Autónoma de Querétaro.



Históricamente, Ruiz Cortinez durante su período le dio plenos derechos ciudadanos a la mujer, de elegir y ser elegida para cargos públicos.

En cuanto al nivel de instrucción de la mujer en el ámbito universitario, según cifras de la Dirección General de Estadística de la UNAM, en 1994 la población escolar femenina a nivel licenciatura fue de 15 mil 367, correspondiente al 52% del total de alumnos de primer ingreso para dicho año. Con respecto al número de egresados en 1993, la población femenina obtuvo 9 mil 868 grados universitarios a nivel licenciatura, cifra superior en 824 al número de hombres que obtuvieron el mismo grado.

Con respecto al nivel de titulación para 1993, el 47% correspondió a las mujeres.

La deserción universitaria representa un problema especialmente difícil de cuantificar en atención a que no se cuenta con estadísticas al respecto en virtud de la falta de criterios definidos sobre el particular. Sin embargo, se sabe extraoficialmente que muchas estudiantes abandonan la universidad por matrimonio, maternidad, o problemas económicos familiares.

La participación de la mujer a nivel universitario reviste particular importancia dado que es a través de la educación profesional como aumentan sensiblemente las posibilidades de una mayor influencia de la mujer en las actividades de mayor repercusión para la sociedad.<sup>52</sup>

El grado de escolaridad se ha convertido en requisito indispensable para poder acceder al mercado laboral, por lo cual aumenta la diferenciación de acceso entre hombres y mujeres debido a la posibilidad de estudios de unos y otras.

La participación femenina en la educación media superior también se ha ampliado considerablemente en el periodo reciente, lo cual ha contribuido a

---

<sup>52</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comlvii/compvyd/pnm01.htm> 20 abril 2005

reducir las diferencias por sexo en este escalón educativo. De acuerdo con los resultados del censo de 1990, del total de mujeres de 20 años o más, el 5.5 por ciento había cursado algún grado en este nivel de enseñanza. Hace más de 20 años esta proporción constituía poco menos del 1.0 por ciento. En relación con las carreras técnicas o comerciales (con secundaria terminada) está muy extendido el estereotipo de considerarlas como "carreras para mujeres", por lo que no sorprende constatar en ellas una considerable presencia femenina, muy superior a la de los varones. En 1990, el 6.4 por ciento de la población femenina de 20 años o más a nivel nacional había cursado algún grado de este tipo de instrucción, frente al 2.6 por ciento de hombres en las mismas edades. Otro ámbito con presencia predominante de mujeres es el de los estudios de normal básica, donde habitualmente la matrícula masculina representa sólo la mitad de la femenina.

La incorporación de las mujeres en la educación superior también ha presentado un incremento continuo en los últimos años. Basta señalar que mientras en el ciclo escolar 1991-1992, por cada 100 hombres matriculados se registraban 76 mujeres, en el ciclo 1994-1995 esta relación se había elevado a 82. A pesar de que en este nivel educativo aún persisten desigualdades por sexo, el creciente acceso de las mujeres a las instituciones de educación superior ha contribuido a reducir dicha brecha profesional. Al respecto, es importante señalar que entre 1970 y 1990 aumentó de 19 a 37 por ciento la proporción representada por las mujeres en el total de personas de 25 años o más que habían aprobado al menos 4 años en el nivel de educación superior. A pesar de este incremento, la participación femenina sigue siendo relativamente baja y es minoritaria en distintas disciplinas y quehaceres profesionales, en particular en la investigación científica y tecnológica.<sup>53</sup>

---

<sup>53</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/camdip/comlvii/compvd/pnm01.htm> 20-abril-2005

No obstante los rezagos señalados, los crecientes logros educativos de la mujer han propiciado mayores posibilidades de desarrollo personal e incorporación a la actividad económica. La educación se asocia directamente tanto con la calificación para el desempeño de las ocupaciones, como con mejores oportunidades para insertarse en actividades remuneradas y con prestaciones sociales. Sin embargo, conviene destacar que las actividades desempeñadas por las mujeres, incluso entre las que cuentan con grados profesionales, todavía se restringen a determinadas ramas, así como a ocupaciones específicas y, dentro de éstas, a ciertas categorías ocupacionales que, por lo general, son las menos valoradas social y económicamente.

Aunque la brecha educativa se ha reducido significativamente, persisten múltiples barreras y obstáculos que es preciso remover y superar para garantizar la igualdad de oportunidades educativas para hombres y mujeres. Además de dedicar esfuerzos firmes y decididos para abatir el analfabetismo, extender el acceso y cobertura del sistema educativo en todos sus niveles y modalidades, mejorar la calidad de la enseñanza, incluido el logro de una eficiencia terminal cada vez mayor, es necesario promover una educación libre de prejuicios y discriminaciones, y que en sus contenidos, textos, materiales y métodos pedagógicos, transmita y refuerce valores, actitudes e imágenes no sexistas.

La difusión de imágenes estereotipadas incide negativamente en la educación temprana de las mujeres e influye tanto en su autoestima y desempeño a lo largo de todo el proceso escolar, como en la formación de sus expectativas acerca de los papeles sociales que pueden desempeñar en la edad adulta. Ello contribuye a que, aun dentro de una misma familia, a menudo se tengan mayores expectativas de escolaridad para los hijos varones que para las mujeres, lo que incide en sus elecciones vocacionales y profesionales, así como en su permanencia en la escuela, al tiempo que se traduce en una marcada segmentación por sexo del mercado laboral.

## 2.3. Papel laboral

El sector femenino mestizo de la población tuvo distintas funciones y trabajos en gran medida determinados por la región que habitaba y el lugar que ocupaba su familia en la producción. En las ciudades y pueblos realizaba servicios, vendía alimentos y cubría las faenas de criadas en las amplias casas de los españoles. En el campo las labores domésticas y agrarias.

Las mujeres de la época colonial tenían una parte activa en su sociedad, las de estratos menos privilegiados cumplían labores tradicionales, que en el campo incluían la elaboración de textiles, cerámica y las actividades agrícolas y se seguían vistiendo como antaño. Las de las ciudades y pueblos vendían en los tianguis o mercados diversas mercancías y podían cumplir servicios sociales como surtir el agua o acomodándose entre la servidumbre de los sectores acomodados de la población.

No es sino hasta 1990, fecha en que se realiza el Décimo Primer Censo General de Población y Vivienda, en el cual se documenta que la población femenina en el país era de 41 millones, (51% de la población total), donde se encuentra información sobre el número de mujeres económicamente activas.

En 1990, se registraron 5 millones 600 mil mujeres económicamente activas. Las cifras del censo muestran que la participación económica de la mujer sigue estando muy por debajo de la participación masculina: de acuerdo al INEGI, por cada 100 mujeres que trabajan o buscan trabajo hay 326 hombres en la misma situación.

Las mujeres mexicanas suman actualmente 46.5 millones y representan poco más del 50 por ciento de los 92 millones de habitantes del país.

Al inicio del nuevo milenio las mujeres sumarán alrededor de 50.1 millones y para el año 2010 ascenderán a 56.6 millones. La población femenina entre 15 y 64 años se incrementará a 31.4 millones en el año 2000 y a 38 millones en el 2010, mientras que la de 65 años o más aumentará a 2.6 millones y 3.8 millones, respectivamente, lo cual se traducirá, entre otros factores, en fuertes presiones sobre la educación superior, el mercado laboral, el sistema de salud y las bases de financiamiento de la seguridad social del país.<sup>54</sup>

Los censos no rescatan muchas modalidades del trabajo femenino. Quedan sin cuantificar, por ejemplo, las mujeres que realizan trabajos a domicilio de índole diversa, o bien el trabajo de una enorme cantidad de mujeres que llega a las ciudades desplazadas por la crisis del campo como lo son las trabajadoras domésticas y las vendedoras ambulantes.

Lamentablemente las mujeres desplazadas por la crisis en muchas ocasiones se dedican a la prostitución o son limosneras. Esto forma parte del sector informal de la economía de la población femenina.

El censo de 1990, reflejó que solamente un 3.3% de la población femenina económicamente activa se dedicaba a trabajos agropecuarios, esto es así porque la participación de la mujer en el agro quedó integrada a la unidad familiar vista ésta como unidad económica. Es de hacerse notar que los trabajos en el campo menos remunerados y más arduos corresponden a la mujer, como el acarreo de agua o la pizca de algodón, café, uva, fresa, zanahoria, etc.<sup>55</sup>

La ONU estima que la labor no remunerada de la mujer en el hogar representa un tercio de la producción económica mundial.<sup>56</sup>

---

<sup>54</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comlvii/compdyd/pnm01.html> 20 abril 2005

<sup>55</sup> Idem

<sup>56</sup> <http://www.esmas.com/noticierotelevisa/347844.html> 16 abril 2005

Actualmente, la edad laboral promedio de la mujer en México es de 34 años, con ingresos mensuales de hasta dos salarios mínimos mensuales y con jornadas de 37 horas en promedio a la semana.<sup>57</sup>

La incorporación de las mujeres a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años. La tasa de participación femenina se incrementó de un nivel cercano a 17 por ciento en 1970 (del total de mujeres de 12 años y más) a 35 por ciento en 1995. Conviene recordar, sin embargo, que todavía una gran parte de las tareas económicas desempeñadas por las mujeres sigue oculta o subregistrada en las estadísticas, debido a la definición de las actividades económicas y las características de los procedimientos de registro de los censos y las encuestas, lo cual se vincula a su vez con consideraciones culturales sobre la división del trabajo entre hombres y mujeres.

La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, sino que también constituye una expresión de su creciente nivel educativo y de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias, particularmente deteriorado con las crisis y los ajustes económicos.<sup>58</sup>

A pesar de la favorable evolución de la tasa de participación económica femenina, la mujer sigue enfrentando múltiples obstáculos para insertarse en el mercado laboral. Las oportunidades y opciones de trabajo de las madres a menudo se ven limitadas por la necesidad de que la jornada de trabajo fuera del hogar sea compatible con la crianza y el cuidado de los hijos. La eventual incompatibilidad entre la participación en la actividad económica y el ejercicio de la

---

<sup>57</sup> <http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/330998.html> 16 abril 2005

<sup>58</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comlvii/compyd/pnm01.html> 20 abril 2005

maternidad sigue influyendo, si bien cada vez en menor medida, en la apreciación que se tiene del trabajo remunerado de la mujer. No es casual que en el mercado laboral femenino predominen las mujeres solteras o sin hijos y sea considerable la proporción de la población económicamente activa femenina que desempeña una actividad o trabajo de tiempo parcial (casi 38 por ciento del total). No obstante, las mujeres casadas y aquellas que viven en unión libre han aumentado notablemente su participación económica. Sus tasas de actividad se incrementaron, entre 1991 y 1993, de 25.8 y 22.8 por ciento a 27.8 y 25.9 por ciento de las mujeres casadas y de unión libre, respectivamente.<sup>59</sup>

Los datos por edad indican que la participación femenina en la actividad económica permanece elevada hasta los 49 años, siendo que en el pasado disminuía marcadamente a partir de los 25 años de edad. Por lo general, las mujeres ya no abandonan el mercado de trabajo una vez que se casan y comienzan a ocuparse de tareas domésticas y del cuidado de los hijos, sino que, cada vez en mayor proporción, agregan a esta responsabilidad la del trabajo remunerado fuera del hogar.<sup>60</sup>

Es preciso reconocer que la incorporación de las mujeres a la actividad económica no es una condición suficiente para mejorar su condición social. La cristalización efectiva de los avances derivados de su creciente inserción en la vida económica depende, en el ámbito familiar, de una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, del acceso a infraestructura y servicios de apoyo y del poder de uso y destino de sus ingresos. En el ámbito laboral, depende del tipo de ocupación que las mujeres desempeñan, de las características de los procesos económicos en los que participan, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tienen acceso.

---

<sup>59</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comilvii/compyd/pnm01.html> 20 abril 2005

<sup>60</sup> Idem

La mayor participación económica de las mujeres se asocia primordialmente con el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin pago. En el primer trimestre de 1995, de un total de 10.8 millones de mujeres ocupadas, 5.9 millones correspondieron a trabajadoras asalariadas; 2.4 millones a trabajadoras por cuenta propia; 2 millones a trabajadoras sin pago; 400 mil a trabajadoras a destajo y alrededor de 150 mil a empleadoras. Entre 1991 y 1995, el peso relativo de la población femenina ocupada en actividades no asalariadas se incrementó de 38 a 42 por ciento. El sector terciario ha sido el espacio más propicio para la expansión del autoempleo femenino, el cual está muy estrechamente conectado con estrategias familiares de vida, incluida la proliferación de pequeñas unidades económicas familiares que requieren poco capital y escasa tecnología.<sup>61</sup>

En el incremento de la participación económica de la mujer están representadas tanto las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas (empleadas domésticas, secretarías, mecanógrafas, empleadas del comercio y comerciantes, educadoras, enfermeras y asistentes de servicios de salud, entre otras), como las obreras de la industria y las ocupaciones más calificadas de profesionistas y técnicas. Sin embargo, a pesar de los cambios observados, las mujeres siguen concentrándose en un reducido número de opciones ocupacionales y, dentro de éstas, en los niveles de menor jerarquía.<sup>62</sup>

La expansión de algunas ramas particulares de actividad ha favorecido el aumento en la incorporación de las mujeres en la actividad económica. La población femenina ocupada se concentra principalmente en los servicios personales y domésticos, así como en el comercio mayorista y minorista, pero también ha aumentado significativamente su presencia en los sectores

---

<sup>61</sup><http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comlvii/compyvd/pnm01.html> 20 abril 2005

<sup>62</sup> Idem



caracterizados por una organización flexible del proceso de trabajo, tanto en la industria como en la agricultura, aunque ello a menudo implica inestabilidad laboral, la sustitución del trabajo protegido y de tiempo completo por jornadas de tiempo parcial, la expansión del trabajo a domicilio y del pago por tareas específicas y la carencia de prestaciones sociales. Basta señalar que, entre 1991 y 1993, el peso relativo de las mujeres ocupadas que no tenían acceso a servicios médicos y sociales se incrementó de 54 a 59 por ciento. En ese mismo período, la proporción de hombres ocupados sin prestaciones sociales se incrementó de 64 a 66 por ciento.<sup>63</sup>

La participación económica femenina presenta marcadas variaciones según las características de la economía regional. Se advierte, por ejemplo, que las mujeres participan en mayor medida en los mercados de trabajos urbanos más diversificados y en los mercados laborales donde florecen las actividades asociadas con la agroindustria y la mediana agricultura comercial, los talleres de maquila y los parques industriales ubicados en entornos rurales. En las ciudades de la frontera norte, por ejemplo, la incorporación de las mujeres está claramente vinculada a la expansión de las actividades manufactureras de exportación.

La "feminización" de algunas ocupaciones y ramas de actividad no se ha traducido en mejores condiciones laborales; éstas continúan caracterizándose por la discriminación salarial, la desigualdad de oportunidades de ocupación, ascenso y capacitación, así como por el incumplimiento de las leyes laborales. En algunos ámbitos continúan vigentes las prácticas de despido en caso de embarazo o la exigencia de un certificado de ingravidez para acceder a un empleo.

---

<sup>63</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/com/vii/compyd/pnm01.html> 20 abril 2005

La mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo no ha contribuido a cerrar la brecha entre sus remuneraciones y las de los hombres. En un contexto general de descenso de los niveles de retribución de la clase trabajadora, las mujeres siguen obteniendo ingresos más bajos en casi todas las ramas de actividad.

Si bien es cierto que las condiciones laborales de las mujeres tienden a variar de acuerdo al grupo ocupacional, existen algunos denominadores comunes que representan situaciones de desventaja para ellas y constituyen claros límites para su desarrollo como trabajadoras. Los más importantes son: (a) la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, con su consiguiente desigualdad de oportunidades y discriminación salarial; (b) la doble jornada de trabajo que dificulta o impide a la mujer llevar a cabo actividades de capacitación, recreación o participación política y sindical; y (c) la insuficiencia o elevado costo de los servicios de apoyo, entre los que destaca el limitado acceso a guarderías y centros de atención y desarrollo infantil.<sup>64</sup>

De acuerdo al estudio "Mujeres y Hombres en México", diseñado por el INEGI y el Instituto Nacional de las Mujeres, del total de las ocupadas (14.2 millones), el 43.1 por ciento está concentrado en el sector servicios, mientras que del total de hombres con trabajo (27.5 millones), sólo se localiza el 23.1 por ciento.<sup>65</sup>

En tanto, en comercio, del total del sexo femenino que labora, se ubica el 26.1 por ciento y del sexo masculino, sólo el 15.2 por ciento.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> <http://www.cddhcu.gob.mx/campdip/comlvii/compvd/pnm01.html> 20 abril 2005

<sup>65</sup> [http://www.quaida.com/prensa/2004\\_07\\_19b.htm](http://www.quaida.com/prensa/2004_07_19b.htm) 20-abril-2005

<sup>66</sup> Idem

Esto significa que en los últimos años la tendencia de contratación en estos sectores ha tenido una fuerte preferencia por la mujer, lo que ha permitido que materialmente iguallen a los hombres en estos espacios de trabajo.

Hoy en día las mujeres constituyen más del 40 por ciento de la fuerza laboral mundial y, por lo general, no abandonan el mercado de trabajo una vez que se casan.

En nuestro país, los principales factores que han sido asociados a la mayor participación económica femenina son la edad, el estado civil, la fecundidad y la educación. En la actualidad, la mayor participación de la población ocupada femenina se asocia, primordialmente, con el trabajo asalariado, por cuenta propia y el trabajo familiar no remunerado.

## **2.4. Áreas donde laboran**

Según reporta la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) de 1998, más de la mitad de la población femenina ocupada son trabajadoras asalariadas (56.3 por ciento); una quinta parte, trabajadoras por cuenta propia (21.6 por ciento), y una proporción elevada, trabajadoras familiares, sin remuneración (16 por ciento).<sup>67</sup>

De acuerdo con la misma encuesta, la población femenina está sobrerrepresentada en los grupos ocupacionales de comerciantes y vendedores (20.1 por ciento); ocupaciones no calificadas (19.6 por ciento), entre las cuales, una gran proporción corresponde a trabajadoras domésticas y de oficinistas (12.8 por ciento).

---

<sup>67</sup> [http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_notas=44707&tabla=FINANZAS](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_notas=44707&tabla=FINANZAS) 20 abril-2005

Cabe indicar que la ocupación femenina ha crecido más rápido entre los artesanos y obreros, los trabajadores de los servicios, los comerciantes y los operadores de máquinas de la industria.

En cuanto a ocupaciones de mayor calificación (técnicas, profesionales y directivos), la ocupación femenina profesional ha crecido por encima del crecimiento de la ocupación profesional total, sin embargo, registra una importante disminución en personal directivo.

Otros ámbitos donde ellas tienen presencia, es el sector industrial, con 19.2 por ciento al 2003 del total de las mujeres ocupadas; en actividades agropecuarias, 5.7 por ciento; en administración pública, 4.2 por ciento; en comunicaciones y transportes, 1.1 por ciento, y en construcción, 0.4 por ciento.<sup>68</sup>

Los espacios directivos o gerenciales estén reservados, en su mayoría, para los hombres.

Las actividades encomendadas a la mujer en el sector servicio y comercio, corresponden a puestos inferiores hasta los intermedios, y sólo en algunas ocasiones desarrollan funciones en los primeros niveles.

---

<sup>68</sup> [http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_notas=44707&tabla=FINANZAS](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_notas=44707&tabla=FINANZAS) 20 abril-2005

## CAPÍTULO III

# PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO

La planificación de los recursos humanos es el proceso que utiliza una organización para garantizar que tiene el tipo de personas y la cantidad de personal necesarias para ofrecer un determinado nivel de productos o servicios en determinado momento futuro. La planificación de los recursos humanos implica utilizar una variedad de métodos cuantitativos y cualitativos para prever la demanda y oferta laboral para emprender las acciones oportunas a partir de dichas estimaciones.<sup>69</sup>

El proceso de contratación. Consta de tres actividades: reclutamiento, selección y socialización.<sup>70</sup> Dentro de esta investigación se referirá únicamente al proceso de reclutamiento.

### 3. Reclutamiento

El reclutamiento es el proceso de atraer individuos de manera oportuna, en número suficiente y con los atributos necesarios, y alentarlos para que soliciten los puestos vacantes en una organización.<sup>71</sup>

#### 3.1. Fuentes de reclutamiento

Son los lugares donde se pueden encontrar los individuos apropiados.

##### 3.1.1. Ambiente interno de reclutamiento

Promoción interna. Es la política de cubrir plazas vacantes que están en niveles superiores a los puestos del nivel de ingreso, con los empleados actuales.<sup>72</sup>

---

<sup>69</sup> Gómez-Mejía Luis R, Balkin David B, Cardy Robert L. Dirección y Gestión de Recursos Humanos. 2001. 3ª. Edición Editorial Prentice Hall, España. Traducción Yago Moreno López

<sup>70</sup> Idem

<sup>71</sup> R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, Administración de Recursos Humanos. 6ª ed. Editorial Prentice Hall, México. pp. 150-176

### 3.1.2. Ambiente externo de reclutamiento

Se atraen empleados desde diversas fuentes externas, lo que dependerá de las aptitudes que se deseen.

- Preparatorias y escuelas vocacionales
- Colegios comunitarios
- Colegios y universidades
- Competidores y otras empresas
- Los desempleados
- Individuos de mayor edad
- Trabajadores empleados por cuenta propia

### 3.2. Métodos de reclutamiento.

Son los medios específicos por los cuales se pueden atraer a los empleados potenciales a la empresa.

#### 3.2.1. Reclutamiento interno

Los anuncios de vacantes son un procedimiento para informar a los empleados que existen vacantes.

Los **concursos por puestos** constituyen una técnica que permite a los empleados que creen poseer las calificaciones necesarias, concursar por un puesto anunciado.<sup>73</sup>

#### 3.2.2. Reclutamiento externo

La publicidad comunica al público las necesidades de empleados que tienen una compañía por medios tales como la radio, los periódicos, la televisión y las revistas industriales.<sup>74</sup>

---

<sup>72</sup> R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, Administración de Recursos Humanos. 6ª ed. Editorial Prentice Hall, México. pp. 150-176

<sup>73</sup> Idem

<sup>74</sup> Idem

Una agencia de empleo es una organización que ayuda a las compañías a reclutar empleados y, al mismo tiempo, ayuda a los individuos en sus intentos de localizar trabajo. Estas agencias desempeñan muchas funciones de reclutamiento y selección que han comprobado ser provechosas para muchas organizaciones.<sup>75</sup>

Los reclutadores buscan contactos en universidades o escuelas técnicas.

La realización de eventos especiales es un método de reclutamiento que significa un esfuerzo de parte de un solo patrón, o grupo de patrones, para atraer a un gran número de solicitantes de entrevistas o ferias de reclutamiento.<sup>76</sup>

Una estancia laboral es una forma especial de reclutamiento que significa colocar a un estudiante en un puesto temporal. En este arreglo, no hay obligación de la compañía de contratar permanentemente al estudiante, ni del estudiante de aceptar un puesto permanente en la empresa después de su graduación.<sup>77</sup>

Existen otras fuentes como: asociaciones profesionales, referencias de empleados, solicitantes no buscados que se presentan por iniciativa propia y base de datos/sistemas automatizados de rastreo de solicitantes.<sup>78</sup>

A pesar de las leyes de oportunidades iguales en el empleo, las prácticas de recursos humanos que tienen un impacto desigual sobre mujeres y minorías están fuertemente arraigadas en algunas organizaciones. Un método tradicional de reclutamiento, como el de referencia de empleados, puede continuar los efectos de una discriminación pasada, aunque se hayan descontinuado otras prácticas discriminatorias. Se ha encontrado que algunas prácticas de empleo, a pesar de su intención, han tenido como resultado la discriminación contra mujeres y minorías. Además, los estereotipos sexuales pueden contribuir a la creencia de que a los miembros de unisexo les disgustan o se desempeñan inadecuadamente en ciertos puestos, en comparación con los miembros del otro sexo. Para

---

<sup>75</sup> R. Wayne Mondy, Robert M. Noë, *Administración de Recursos Humanos*. 6ª ed. Editorial Prentice Hall, México. pp. 150-176

<sup>76</sup> Idem

<sup>77</sup> Idem

<sup>78</sup> Idem

contrarrestar los efectos de la discriminación pasada en el empleo, las compañías posiblemente necesiten utilizar nuevos enfoques de reclutamiento.<sup>79</sup>

Se debe capacitar a los reclutadores en el empleo de normas objetivas relacionadas con el puesto, porque ellos ocupan una posición especial en términos de alentar o desalentar a minorías, mujeres y discapacitados a solicitar empleo.<sup>80</sup>

### **3.3. Prácticas publicitarias diseñadas para proporcionar oportunidades iguales:**

1. Cerciorarse de que el contenido de los anuncios no indica preferencia por alguna raza, sexo o edad o que éstos factores sean un atributo necesario para el puesto.
2. La utilización de medios que están dirigidas hacia las minorías.
3. Subrayar la intención de reclutar sin tomar en cuenta la raza, el sexo o el estatus de discapacidad en anuncios de vacantes.<sup>81</sup>

### **3.4. Criterios de contratación y normas que se deben evitar**

#### **3.4.1. Sexo**

Es ilegal la contratación de personas sobre la base de que sean hombres o mujeres. La especificación de un hombre en comparación con una mujer debe hacerse en vista del hecho de que el sexo tiene una relación absolutamente necesaria con el puesto. Por ejemplo, si el puesto en cuestión es el de ayudante de limpieza en los baños de mujeres, es legítimo especificar el sexo. La suposición de que un puesto determinado es demasiado exigente desde un punto de vista físico para que lo desempeñe una mujer, también es desaconsejable. Más bien, a las mujeres solicitantes se les debe conceder la oportunidad de comprobar que pueden desempeñar el puesto.<sup>82</sup>

---

<sup>79</sup> R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, *Administración de Recursos Humanos*. 6ª ed. Editorial Prentice Hall, México. pp. 150-176

<sup>80</sup> Idem

<sup>81</sup> Idem

<sup>82</sup> Idem



### **3.4.2. Estado civil**

Esta es una norma de selección difícil de defender y se debe evitar. Aunque preguntar respecto del estado civil no es por sí mismo ilegal a menudo la norma se ha aplicado de manera diferente a las mujeres que a los hombres.<sup>83</sup>

### **3.4.3. Embarazos**

Es ilegal la discriminación en un empleo conbase en los embarazos, partos o complicaciones que surjan de cualquiera de ambos. No se deben formular preguntas respecto de la familia y de los planes para tener hijos de las mujeres. De manera similar, las preguntas relacionadas con los planes de tener familia, las técnicas de control natal y otras parecidas pueden verse como discriminatorias porque no se las formula también a los hombres.<sup>84</sup>

### **3.4.4. Cuidado de los hijos**

En ocasiones, los patrones han negado empleo a mujeres con hijos que aún no han alcanzado la edad escolar. Si se aplica esta norma a las mujeres y no a los hombres, es discriminación sexual. Aunque pueda ser cierto que algunas mujeres tienen dificultades para trabajar y al mismo tiempo cuidar de los niños, también se puede decir esto de los hombres.

## **3.5. Entrevista**

Las herramientas de selección, como las solicitudes y las pruebas, pueden ser útiles, pero el instrumento más comúnmente utilizado (y en ocasiones el único) es la entrevista de selección. Las entrevistas ofrecen una oportunidad para conocer personalmente al aspirante, hacerle preguntas de una manera que no permiten las pruebas, formular juicios sobre el entusiasmo e inteligencia del

---

<sup>83</sup> R. Wayne Mondy, Robert M. Noe, *Administración de Recursos Humanos*. 6ª ed. Editorial Prentice Hall, México. pp. 150-176

<sup>84</sup> Idem

candidato y también para evaluar aspectos subjetivos de la persona -expresiones faciales, apariencia, nerviosismo, etc. En otras palabras, las entrevistas pueden ser un recurso de selección muy poderoso.<sup>85</sup>

### 3.6. Tipos de entrevistas

Existen varios tipos básicos de entrevistas:

a. Entrevista no dirigida

Una entrevista no estructurada de tipo convencional. El entrevistador sigue puntos de interés conforme vayan surgiendo de las respuestas a sus preguntas

b. Entrevista dirigida

Entrevista que sigue una secuencia establecida de preguntas

c. Entrevista de situación

Serie de preguntas relacionadas con el puesto, con respuestas "preferidas" que son formuladas a todos los aspirantes al empleo.

d. Entrevista en serie

Entrevista en la que el aspirante es interrogado secuencialmente por varios supervisores y cada uno de ellos lo califica en una forma definida.

e. Entrevista en panel

Entrevista en la que un grupo de entrevistadores hace preguntas al aspirante; es un método similar al de una conferencia de prensa

f. Entrevista de tensión

---

<sup>85</sup> Gary Dessler, *Administración de personal*. 1994. 6ª edición. Editorial Pearson Prentice Hall, México. Edición en Inglés. Pp. 201-207

Entrevista en la que se incomoda al aspirante mediante una serie de preguntas generalmente hostiles. Esta técnica ayuda a identificar a los aspirantes hipersensibles y los que tengan poca o mucha tolerancia a la tensión.

g. Entrevista de evaluación

Análisis después de una evaluación del desempeño en el que el supervisor y el empleado comentan la calificación de este último y las posibles acciones correctivas.<sup>86</sup>

Los entrevistadores que están versados en las leyes de igualdad en el empleo evitarán hacer las preguntas que hacen las empresas que tienen dificultades con la ley; por ejemplo, preguntas relacionadas con el estado marital de los candidatos, los arreglos para el cuidado de los niños, los antecedentes étnicos y el historial de compensaciones del trabajador.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup>Gary Dessler, *Administración de personal*. 1994. 6ª edición. Editorial Pearson Prentice Hall, México. Edición en Inglés. Pp. 201-207

<sup>87</sup>Idem

## CAPÍTULO IV

### MUJERES MÉDICO VETERINARIAS ZOOTECNISTAS DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Considerando la información descrita en el capítulo anterior y evaluando los antecedentes en los que se ha visto involucrada la mujer en el ámbito laboral, profesional y social en este capítulo describiré de manera general los antecedentes y la situación actual de las mujeres de la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma de Querétaro.

La escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia en el Estado de Querétaro inició sus actividades en marzo de 1985, con el ingreso de cincuenta y tres alumnos que constituyeron la primera generación. En septiembre del mismo año se recibió la segunda generación, a partir de la cual se estableció un programa de ingreso anual. (Tabla 2)

Esta nació por las necesidades existentes en el contexto social, económico, político del estado de ese momento; cuyos objetivos centrales eran responder a las necesidades estatales y del país en la resolución de problemas prioritarios.

En su inicio, el entonces plantel dependió tanto en infraestructura como en el aspecto administrativo, de la Facultad de Medicina; posteriormente fue trasladado al Centro de Investigación y Desarrollo Agropecuario (CIDAP), con coordinación propia, ubicado en el poblado de Amazcala, municipio de El Marqués, Querétaro, a 26 kilómetros de la capital del Estado. Actualmente las instalaciones se encuentran ubicadas en el Edificio "Octavio S. Mondragón", antiguo edificio de la preparatoria Centro, en la colonia Centro Histórico, contando con un Campus localizado en el poblado de Amazcala.

Cuenta con tres áreas de acción:

- a) Enseñanza
- b) Investigación y producción agrícola
- c) Investigación y producción pecuaria

En estas instalaciones se encuentran ubicados actualmente un Laboratorio de Investigación y Docencia en nutrición animal, Laboratorio de Reproducción animal y el centro de producción animal en donde se explotan especies como: ovinos, caprinos, abejas y ganado productor de carne.

La enseñanza en Medicina Veterinaria ha tenido importantes avances como el incremento de los estudiantes que demandaban este tipo de preparación, la creación de espacios laborales y la acreditación de la calidad educativa, entre otros; acciones donde la mujer ha estado presente y ha enriquecido con su participación, señala una de las más reconocidas investigadoras de patología de la Universidad Nacional Autónoma de México, Aline S. de Aluja, al dictar la conferencia "Experiencias de una mujer veterinaria en México", al participar en VII Reunión Anual de la Asociación Femenil de Médicos Veterinarios Zootecnistas del Estado de México, organizada por la Universidad Autónoma del Estado de México.

88

La condición de la mujer en esta profesión ha cambiado, en los años 40 sólo cinco tomaban clases en la única escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia del país, en la UNAM; ahora existen 36 escuelas y facultades con gran número de mujeres inscritas.

La investigadora concluyó que la presencia de la mujer en el área de la Medicina Veterinaria y Zootecnia han dado calidad y humanismo a la profesión, desde sus inicios, basta con mencionar la incorporación del sector femenino en la investigación, y enseñanza, entre otros espacios.

---

<sup>88</sup> <http://www.uaemex.mx/vocero/beinf/bolmes/bolmar/mar04/0419.html> 14 mayo 2005

Actualmente en la Universidad Autónoma de Querétaro, la escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia cuenta con 220 alumnos inscritos.

Hoy, el único requisito para aceptar a una mujer en la escuela es querer aprender y demostrar, mediante exámenes de conocimientos de admisión que una tiene la capacidad de aprendizaje.

A pesar de esta situación actual, existe cierta percepción de limitante en el área laboral para las egresadas de la carrera de Medicina Veterinaria y Zootecnia de la Universidad Autónoma de Querétaro.

En el panorama laboral, la medicina veterinaria se ha caracterizado como una carrera de hombres desde los inicios de la misma. Poco a poco, la mujer ha ocupado lugares en las universidades, particularmente con esta profesión. A base de esfuerzo, podemos encontrar mujeres que participan activamente en campos de investigación, producción o docencia. Sin embargo, todavía es evidente la brecha que existe entre ambos géneros relacionado con el empleo.

En esta profesión se encuentran diversas opciones de trabajo, basados en las especies animales y dentro de éstas puedes tener diferentes áreas de acción: Un médico veterinario zootecnista puede trabajar con bovinos, cerdos, aves, ovinos, caprinos, conejos, equinos, perros y gatos y fauna exótica. Dentro de estas especies animales uno se puede especializar en producción zootecnica, clínica, genética, reproducción, nutrición, farmacología, fisiología, parasitología, epidemiología, docencia, higiene de alimentos, investigación, laboratorios, cirugía, microbiología, patología, etología, entre otros.

El paradigma que existe de que la mujer debe dedicarse a pequeñas especies (perros y gatos) debe romperse y darle cabida a nuevas opciones y otras áreas de acción donde los hombres tienen mayor número de participación.

Las oportunidades de puestos de trabajo, promoción de los mismos, ascensos deben ser equitativos para ambos géneros como bien lo describen las leyes.

Esta investigación ayudará conocer el panorama real que viven hombres y mujeres veterinarios, especialmente aquellas mujeres que desde hace unas décadas fueron pioneras en ingresar a una carrera que “les pertenecía a los hombres”

# **CAPÍTULO V**

## **METODOLOGÍA**

### **5.1. Planteamiento de la problemática**

#### **5.1.1. Definición del problema**

¿Existió discriminación laboral para las mujeres Médico Veterinarias y Zootecnistas dentro del estado de Querétaro en el período 2000-2004?

Para efectos de esta investigación se tomó como objeto de estudio a las Médico Veterinarias Zootecnistas egresadas de la Universidad Autónoma de Querétaro, de la primera a la quinceava generación.

#### **5.1.2. Determinación de la hipótesis**

Sí existió discriminación laboral femenina en las mujeres Médico Veterinarias y Zootecnistas dentro del estado de Querétaro durante los años 2000-2004.

Y ésta se manifestó en las solicitudes y entrevistas previas de médicos veterinarias y zootecnistas, egresadas de la Universidad Autónoma de Querétaro para ser empleadas en empresas privadas o de gobierno en el mismo Estado; al presentar respuesta negativa a ellas, se observó que existió discriminación laboral, siendo que tienen capacidad y competencia para desempeñar actividades técnicas y administrativas en ese ámbito.

#### **5.1.3. Objetivos**

- Analizar el panorama laboral de las Médico Veterinarias y Zootecnistas durante el período 2000 al 2004
- Analizar la situación laboral, puesto de trabajo y remuneración económica de las veterinarias egresadas de la Universidad Autónoma de Querétaro.



#### **5.1.4. Justificación**

Dentro de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal de Trabajo se encuentran plasmadas las leyes y artículos donde habla sobre la discriminación en cuestión de edad, género, religión o raza; así como la Ley contra la Discriminación. Pese a esto, dentro del ámbito laboral se llevan a la práctica. En el área de la medicina veterinaria, esto se percibe como evidente, sin embargo, no se han realizado investigaciones para tratar de establecer en qué medida se discrimina a las mujeres. Por ello, este proyecto intentará mostrar si existe la discriminación de mujeres en el contexto laboral de la práctica veterinaria y zootecnia en el estado de Querétaro, con la finalidad futura de, si existe, brindar algunos elementos de reflexión para evitar su práctica.

#### **5.1.5. Trabajo de campo**

La metodología para la realización de esta tesis comenzó con la revisión bibliográfica tanto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley Federal del Trabajo, documentos producidos por la Organización de las Naciones Unidas, Organización Internacional del Trabajo y la Conferencia Mundial de Mujeres, todo ello con la finalidad de establecer desde la perspectiva legal, la cuestión de la igualdad de derechos de las mujeres, así como definir los conceptos de discriminación en general y laboral en particular.

Se revisó también algunos informes de artículos de periódicos, revistas e Internet, con la finalidad de mostrar el panorama que existe sobre discriminación laboral femenina.

Se realizó la investigación en el periódico "Diario de Querétaro" del periodo del año 2000 al 2005, tomando la muestra aleatoriamente de diferentes meses cada año, haciendo un total de 30 meses revisados repartidos del año 2000 a 2005, esto para documentar anuncios de vacantes para Médico Veterinario Zootecnista.

Se investigó en bolsas de trabajo por Internet, las siguientes páginas:

[www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)

[www.velazquez.com.mx](http://www.velazquez.com.mx)

[www.adecco.com.mx](http://www.adecco.com.mx)

Estas se realizaron en el período de abril a junio del año 2005, debido a que las páginas de este tipo de portal caducan en cierto tiempo. Es decir, las vacantes que se anunciaron el año pasado o antepasado, desaparecen y esa información no está disponible. Únicamente se utilizó como muestra representativa aquellos anuncios que entraran en el período descrito.

#### **5.1.6. Diseño de la encuesta**

Se elaboró una encuesta, la cual se aplicó durante el mes de junio del 2005 a un número igual de hombres y mujeres médicos veterinarios para que no existiera diferencia en cuanto al número de muestra; y de esta forma hacer los resultados lo más objetivos posibles. (Ver Anexo 1)

El objetivo de la encuesta era obtener información en aspectos como: tipo de trabajo que desempeñan actualmente, sus percepciones económicas mensuales, su opinión sobre si consideran que existe discriminación hacia las mujeres médico veterinarias e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres del mismo ramo laboral.

El diseño de la encuesta consistió en 10 preguntas, 7 de las cuales fueron de opción múltiple y 3 preguntas con opción de "Sí", "No" y "Porqué" con comentarios abiertos. En donde se rescató la información más importante.

### 5.1.7. Definición de la población

El tamaño de población N se tomó de la siguiente información.

**Tabla 5.1.** Profesionistas egresados de la Escuela de Medicina Veterinaria y Zootecnia en la Universidad Autónoma de Querétaro

Generación	Mujeres	Hombres	TOTAL	% Mujeres	%Hombres
1985-1990 (1 <sup>a</sup> .)	3	8	11	27.27	72.73
1985-1990 (2 <sup>a</sup> .)	6	17	23	26.09	73.91
1986-1991 (3 <sup>a</sup> .)	6	16	22	27.27	72.73
1987-1992 (4 <sup>a</sup> .)	6	12	18	33.33	66.67
1988-1993 (5 <sup>a</sup> .)	4	10	14	28.57	71.43
1989-1994 (6 <sup>a</sup> .)	11	15	26	42.31	57.69
1990-1995 (7 <sup>a</sup> .)	9	19	28	32.14	67.86
1991-1996 (8 <sup>a</sup> .)	13	14	27	48.15	51.85
1992-1997 (9 <sup>a</sup> .)	5	9	14	35.71	64.25
1993-1998 (10 <sup>a</sup> .)	9	17	26	34.62	65.38
1994-1999 (11 <sup>a</sup> .)	14	11	25	56	44
1995-2000 (12 <sup>a</sup> .)	13	20	33	39.39	60.61
1996-2001 (13 <sup>a</sup> .)	14	8	22	63.64	36.36
1997-2002 (14 <sup>a</sup> .)	12	20	32	37.50	62.50
1998-2003 (15 <sup>a</sup> .)	16	14	30	53.33	46.67
<b>TOTAL</b>	<b>141</b>	<b>210</b>	<b>351</b>	<b>39.02</b>	<b>60.97</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de información otorgada por el Departamento de Selección

Para calcular la muestra de la población se utilizó la siguiente fórmula:

### 5.1.8. Definición de la muestra

**Tabla 5.2.** Cálculo de muestra de población

$V^2 = S_o^2$	Desviación Standard al cuadrado
$S^2 = P(1-P)$	Varianza de la muestra al cuadrado
$n' = \frac{S^2}{V^2}$	
Donde:	
N = Tamaño de población	351
P = Nivel de confianza	0.97
$S_o$ = Error estándar	0.03
$n' = \frac{S^2}{V^2}$	$\frac{0.0291}{0.0009} = 32.33$
$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{N}}$	$\frac{32.33}{1 + \frac{32.33}{351}} = 29.61$

Se realizará de acuerdo a la fórmula para obtener la muestra, un mínimo de 29 encuestas a médicos veterinarios zootecnistas, tanto hombres como mujeres.

De igual forma, se realizarán un mínimo de 3 máximo 10 entrevistas informales a dueños de ranchos ganaderos, clínicas o empresas, en donde únicamente se les preguntó el porqué no contrataban mujeres.

### 5.1.9. Análisis e interpretación de los resultados

Los resultados sobre discriminación laboral se concentraron en 3 módulos:

- En el proceso de reclutamiento (anuncios de periódicos, bolsas de trabajo)
- En el proceso de selección en el momento de la obtención de un trabajo (calidad discriminatoria de entrevistas)
- En el trabajo con la percepción económica diferente en puestos similares.

Respecto a los objetivos establecidos, se cumplieron satisfactoriamente, ya que se analizó el panorama laboral, situación laboral y remuneración económica.

A primera vista, el Médico Veterinario Zootecnista piensa que no hay discriminación laboral en contra de las mujeres Médico Veterinarias Zootecnistas, sin embargo, todavía permanece una cultura machista y de discriminación hacia la mujer.

En cambio, 2 de cada 4 mujeres piensa que sí existe discriminación en su contra.

Los resultados sobre discriminación laboral, de acuerdo a los 3 módulos planteados fueron los siguientes:

- **En el proceso de reclutamiento (anuncios de periódicos, bolsas de trabajo)**
  - Anuncios de periódicos
    - Diario de Querétaro:

Se revisó un total de 30 periódicos, en la sección E de Clasificados, del año del 2000 al 2005

**Tabla 5.3. Ejemplares de periódico Diario de Querétaro revisados**

2000	2001	2002	2003
Abril	Junio	Agosto	Febrero
Junio		Septiembre	Marzo
Diciembre		Octubre	Junio
		Noviembre	Julio
		Diciembre	Octubre
			Diciembre

2004	2005
Febrero	Enero
Marzo	Febrero
Abril	Marzo
Mayo	Abril
Noviembre	Mayo
Diciembre	Junio
Junio	Diciembre
Agosto	

Se encontraron 28 anuncios de vacantes solicitando Médico Veterinario Zootecnista.

**Tabla 5.4. Fechas del número de anuncios en periódico Diario de Querétaro**

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2000</b>	Abril	1
	Junio	3
	Diciembre	0

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2001</b>	Junio	1

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2002</b>	Agosto	1
	Septiembre	0
	Octubre	0
	Noviembre	1
	Diciembre	0

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2003</b>	Febrero	0
	Marzo	1
	Junio	1
	Julio	2
	Octubre	1
	Diciembre	0

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2004</b>	Febrero	1
	Marzo	1
	Abril	0
	Mayo	2
	Junio	1
	Agosto	1
	Noviembre	0
	Diciembre	1

<i>Año</i>	<i>Mes</i>	<i>Núm encontrado</i>
<b>2005</b>	Enero	3
	Febrero	1
	Marzo	1
	Abril	2
	Mayo	1
	Junio	0
	Diciembre	1

De éstos, en 4 se mencionaba el sexo requerido y el resto no mencionaba el requerimiento de sexo o decía "sexo indistinto".

**Tabla 5.5. Anuncios discriminatorios**

Día	Mes	Año	Empleo
Martes 28	Octubre	2003	Rancho
Lunes 24	Mayo	2004	Ventas
Martes 17	Mayo	2005	Granja
Miercoles 6	Diciembre	2005	Ventas

**Tabla 5.6. Anuncios no discriminatorios**

Día	Mes	Año	Empleo
Domingo 30	Abril	2000	Sala de ordeña
Jueves 29	Junio	2000	Ventas
Domingo 25	Junio	2000	Ventas
Miercoles 14	Junio	2000	Ventas
Sabado 30	Junio	2001	Promotor técnico
Domingo 4	Agosto	2002	Asesor técnico
Jueves 7	Noviembre	2002	Auxiliar MVZ
Martes 17	Junio	2003	Asistente MKT
Sabado 15	Marzo	2003	Ventas
Viernes 25	Julio	2003	Ventas
Viernes 25	Julio	2003	Ventas
Martes 1	Junio	2004	Ventas
Martes 7	Diciembre	2004	Ventas
Domingo 1	Febrero	2004	No especifica
Martes 4	Mayo	2004	Ventas
Viernes 20	Agosto	2004	Seguros
Lunes 8	Marzo	2004	Asesor técnico
Lunes 31	Enero	2005	Ventas
Martes 26	Abril	2005	No especifica
Viernes 1	Abril	2005	Ventas
Lunes 24	Enero	2005	No especifica
Domingo 16	Enero	2005	No especifica
Jueves 10	Marzo	2005	No especifica
Viernes 4	Febrero	2005	Ventas



Se encontró además en los anuncios de periódicos en un 13% este tipo de formato:

**Figura 5.1.** Diario de Querétaro. Martes 17 mayo 2005

Un caso muy particular en el módulo de investigación de anuncios en el periódico es el siguiente:

En la fecha de martes 4 de mayo del 2004, se encontró un anuncio donde se solicitaba un Médico Veterinario Zootecnista para trabajo de ventas en una empresa conocida de laboratorios, en éste no se hacía énfasis en el género, indicándose solamente como "sexo indistinto". Posteriormente, el lunes 24 de mayo de 2004, en el mismo tipo de anuncio, el mismo puesto, de la misma empresa de laboratorio, volvió a encontrarse, en donde sí se hacía énfasis al género, especificando "sexo masculino". Es de suponerse que a la contestación de la vacante habrán acudido hombres y mujeres y 20 días después del anuncio original se haya modificado especificando el género preferente.

**Figura 5.2.** Diario de Querétaro. Martes 4 mayo 2004

**Figura 5.3.** Diario de Querétaro. Lunes 24 mayo 2004

Figura 5.2.

Figura 5.3.

De los 30 anuncios encontrados:

- El 13% de los anuncios son de carácter discriminatorio
- El 86% de los anuncios no especifica el género
- El 46% el puesto es para el área de ventas
- El 10% es para área de campo (rancho o granja)
- El 13% es para puesto de asesoría técnica
- El 3.3% para área de seguros
- Y el 3.3% para asistente de mercadotecnia
- El 16% de los anuncios no especifica el área o puesto de trabajo.

**Figura 5.4.** Diario de Querétaro. Jueves 7 noviembre 2002

**Figura 5.5.** Diario de Querétaro. Domingo 4 agosto 2002

Figura 5.4.

Figura 5.5.

- Bolsas de trabajo por Internet
  - [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx): Se encontró solamente para la ciudad de Querétaro un anuncio solicitando Médico Veterinario Zootecnista, el cual fue de calidad discriminatoria, solicitando "Exclusivamente" personal de género masculino
  - [www.velazquez.com.mx](http://www.velazquez.com.mx). No se encontraron resultados
  - [www.adecco.com.mx](http://www.adecco.com.mx) No se encontraron resultados

**Tabla 5.7.** Anuncio discriminatorio en Internet

## México-QRO-Querétaro - Administrativo de Equinos



Giro de la empresa

Recursos Humanos

### Requisitos:

- Escolaridad: Médico **Veterinario Zootecnista** (Titulado)
- Experiencia: Mínimo cinco años trabajando en el área de producción específicamente con equinos
- Edad: 35 a 45 años
- Estado civil: Indistinto
- Sexo: Masculino (EXCLUSIVAMENTE)
- Habilidad y conocimientos: Cuidado de caballos, administración de gastos, contacto con proveedores, capacitación para el personal para el cuidado general de los caballos, apoyo en el área de ventas, conocimientos y elaboración de presupuestos, análisis de costos y procesos

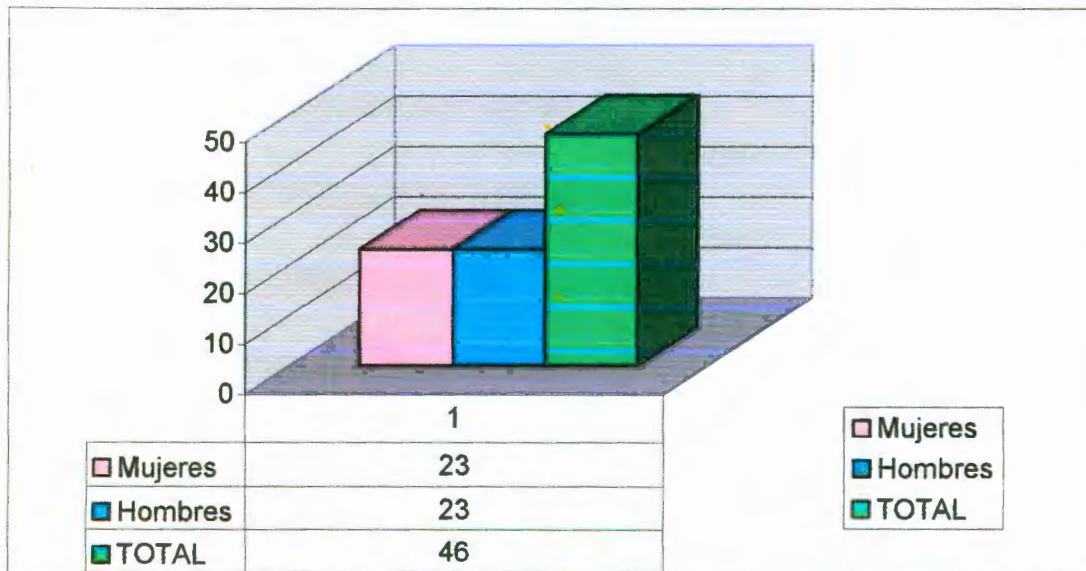
Fuente: [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx)

- En el proceso de selección en el momento de la obtención de un trabajo ( calidad discriminatoria de entrevistas)

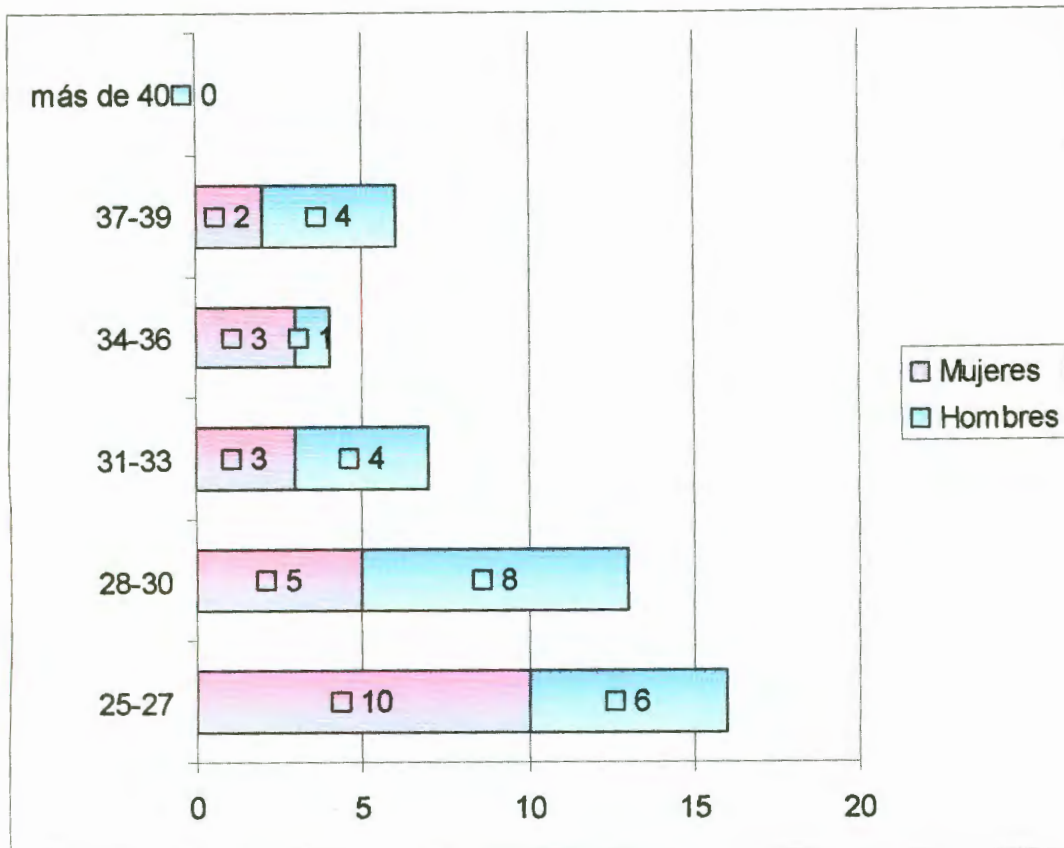
**Tabla 5.8.** Número de Médicos Veterinarios encuestados por año de egreso

Año	Mujeres	Hombres
1990	2	3
1991	1	1
1992	0	0
1993	0	0
1994	2	0
1995	1	0
1996	0	1
1997	1	1
1998	1	1
1999	3	3
2000	3	4
2001	0	0
2002	9	9
TOTAL	23	23

**GRÁFICA 5.1. TOTAL DE ENCUESTAS REALIZADAS**



**GRÁFICA 5.2. EDAD DE MUJERES Y HOMBRES ENCUESTADOS**



De acuerdo con las 23 encuestas realizadas a mujeres Médico Veterinarias Zootecnistas, se encontró:

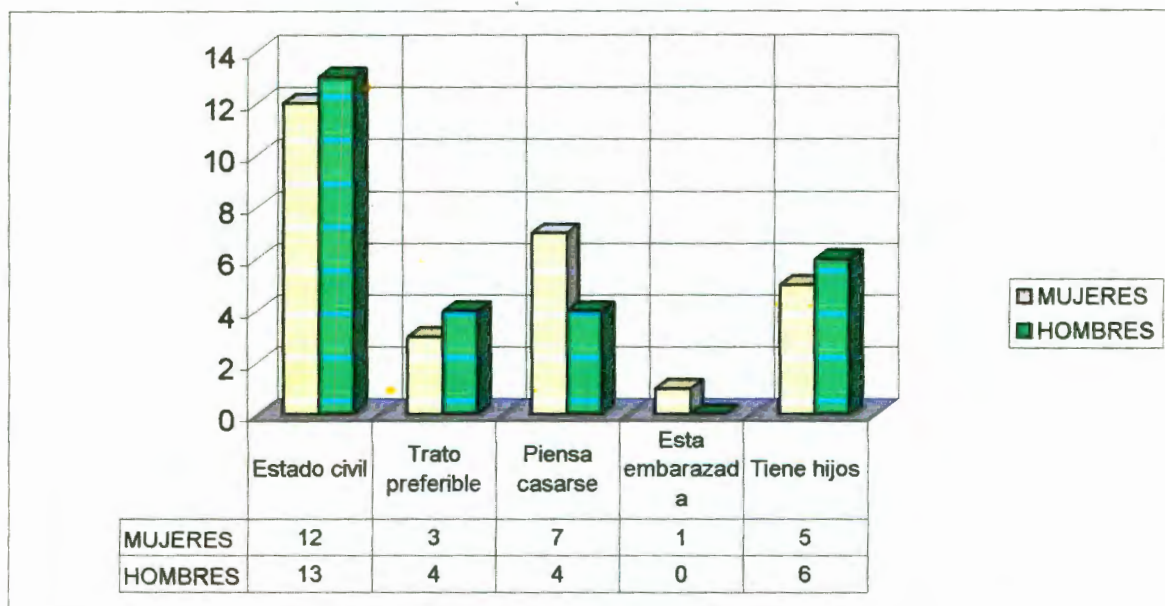
- Al 30% se les preguntó directamente si pensaban casarse y en cuánto tiempo.
- Solamente a un 4.34% se le preguntó directamente si estaba embarazada. (1 mujer médico veterinaria en una empresa internacional)
- En cambio, al 91% no se les preguntó acerca de si estaban embarazadas, ni tampoco se les pidió prueba de gravidez. Considerando este porcentaje tan significativo se puede afirmar que en las empresas que requirieron la vacante no hay discriminación.

- Un 73% respondió que no les preguntaron acerca de si tenían hijos.
- Al 52% se le preguntó su estado civil, en tanto que al 43% no se les preguntó.
- Solamente al 13% se les preguntó si preferirían un trato en especial. Entendiéndose trato especial como una forma para dirigirse hacia ellas. En estos casos fue con el sustantivo de “Doctora”.
- Al 82% no se les preguntó en alguna entrevista de trabajo si preferirían algún tipo de trato.

A los 23 hombres Médico Veterinarios Zootecnistas encuestados se encontraron los siguientes resultados:

- 56% de ellos se les preguntó su estado civil
- Al 69% no se les preguntó si preferirían algún tipo de trato.
- Al 73% no se les preguntó si pensaban casarse.
- Un 47% respondió que sí se les preguntó acerca de si tenían hijos

**GRÁFICA 5.3. PREGUNTAS PERSONALES REALIZADAS EN ENTREVISTAS LABORALES**



Referente a las preguntas de carácter netamente laboral en mujeres médicos:

- Al 82% sí se les preguntó el sueldo deseado así como su disponibilidad de tiempo. Este tipo de preguntas son las que deberían hacerse en una entrevista y el resultado indica que las empresas lo hacen.
- Un 56% respondió que sí se les había preguntado sobre su disponibilidad de viajar. Este requisito es muy socorrido a preguntar en las entrevistas laborales, pues considerando que el mayor porcentaje correspondía a trabajo en Ventas, el constante viaje a diferentes ciudades, municipios y/o estados de la República hace casi obligatorio este cuestionamiento.
- Con un 39% respondieron que se les preguntó sobre cambio de residencia. Este porcentaje corresponde a aquellos empleos donde su lugar a laborar no era en esta ciudad o estado.
- Al 43% se les preguntó si tenían carro y si utilizarían éste para el trabajo. En casos donde el trabajo se dirigía a Ventas, hay empresas donde no se dispone de transporte propio y se utiliza el carro del profesionista para hacer los recorridos comerciales.

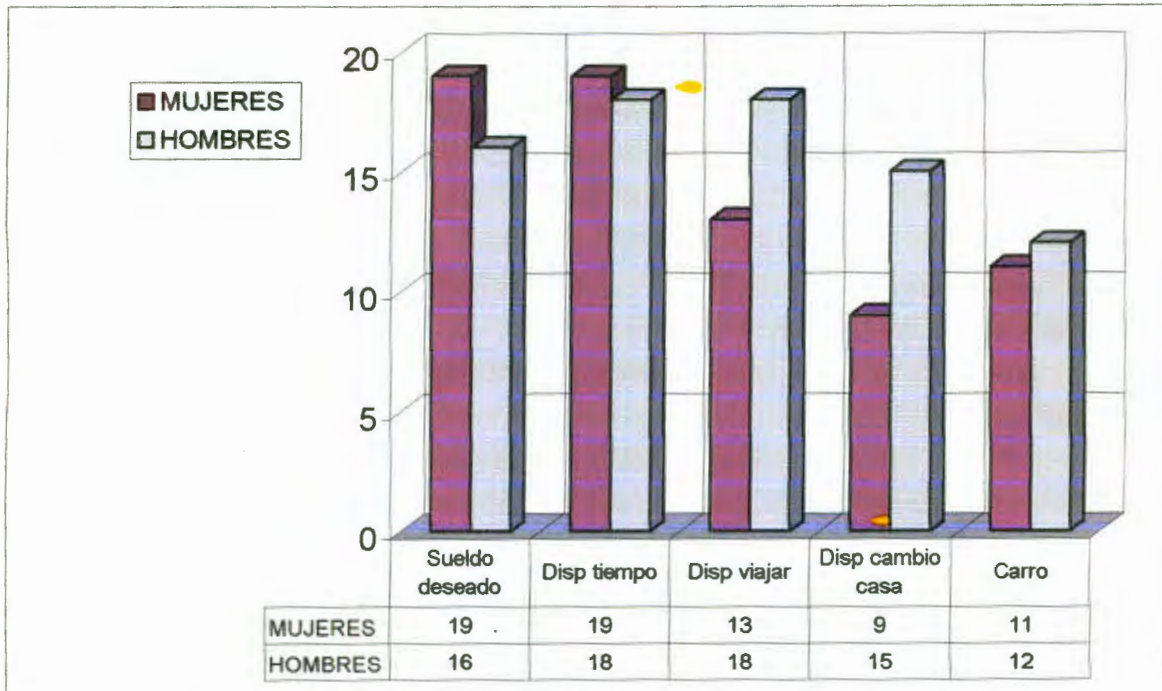
De las preguntas relacionadas con aspecto laboral, los resultados en los médicos fueron los siguientes:

- El 69% sí se les preguntó de su sueldo deseado
  - El 69% sí se les preguntó de su sueldo deseado
  - En cuanto a disponibilidad de tiempo y de viajar el 78% respondió que sí les preguntaron esa cuestión.
  - Al 65% se les preguntó su disponibilidad de cambio de residencia.



- El 52% respondió que sí les preguntaron sobre si tenían carro, pero al 43% no se les preguntó si utilizaría su carro para trabajar.

**GRÁFICA 5.4. PREGUNTAS DE CARÁCTER LABORAL REALIZADAS EN ENTREVISTAS LABORALES**



De acuerdo a los resultados arrojados por la encuesta no existe discriminación hacia las mujeres Médicas Veterinarias Zootecnistas en el momento que se presentan a una entrevista, siendo las preguntas que más se les pregunta de carácter laboral.

Si bien, a un porcentaje se les preguntó cuestiones personales sobre su estado civil corresponde de igual forma al porcentaje de los hombres que también se les preguntó lo mismo.

- **En el trabajo, con percepción económica diferente en puestos similares.**

En este aspecto a considerar en cuanto a discriminación laboral en percepción económica, las áreas similares que se revisaron para establecer la comparación de sueldos fue en ranchos productores de diferentes especies, clínicas veterinarias y ventas.

Se encontró que:

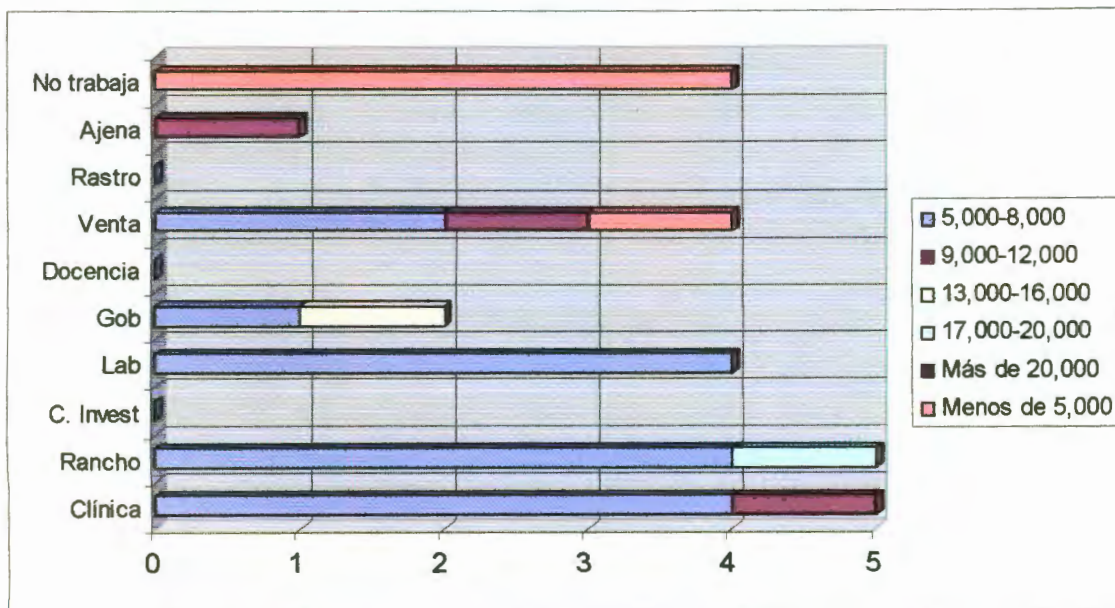
- De las mujeres encuestadas que trabajan en ranchos de área similar a los hombres, el 17% gana de \$ 5,000 a 8,000 mensuales. Mientras que los hombres, sólo el 8.69% gana ese sueldo. Es decir, en un rancho de producción ovina, por cada 4 mujeres que ganan de \$5,000 a 8,000 solamente 2 hombres ganan el sueldo mencionado.
- Sólo el 4.34% de las mujeres gana un sueldo de entre \$17,000 a 20,000. Estos datos indican que solamente una mujer en un rancho de producción lechera gana ese sueldo. De los hombres encuestados que laboran en esa área ninguno gana ese sueldo. Uno gana de \$5,000 a 8,000 y otro más gana menos de \$5,000. A simple vista uno pensaría que la mujer tiene mejor oportunidad en esta área. Y la tiene, considerando que esa médico tiene 10 años de experiencia en esa área contra 2 años de experiencia de los hombres médicos.
- El 13% de los hombres ganan de \$9,000 a 12,000 y de 13,000 a 16,000 mensuales. Haciéndose notar este resultado puesto que no

hay ninguna mujer que gane ese sueldo trabajando en ranchos de producción animal. A excepción de ese 4.34% arriba descrito.

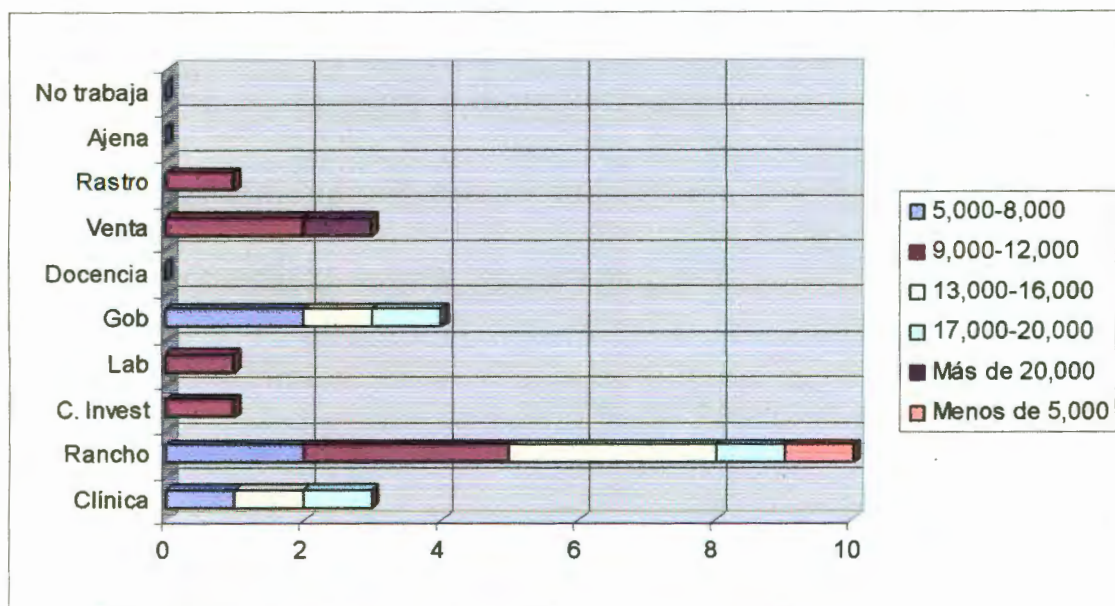
- En área de clínica veterinaria él 17% de las mujeres ganan de \$5,000 a 8,000 mensuales, y un 4.34% de los hombres ganan este sueldo. Es decir un hombre por cada cuatro mujeres percibe mensualmente ese sueldo. Se hace evidente que en la misma área laboral el 7.4% gana más de \$13,000 hasta 20,000. Y ninguna mujer percibe el sueldo descrito.
- El área de venta en mujeres se encuentra con resultados similares, teniéndose que un 8.69% gana el sueldo de \$5,000 a 8,000.
- En el caso de los hombres, en el área de venta, el 8.69% gana el sueldo de \$9,000 a 12,000 y de las mujeres sólo alcanza un 4.34%
- Un 4.34% gana más de \$20,000 mensuales. No se encontró que ninguna mujer alcance ese sueldo.
- Los datos indican que no hay ningún hombre que gane menos de \$8,000. Mientras que sólo una mujer alcanza el sueldo de \$9,000 a 12,000, siendo éste el más alto en mujeres en esta área.

En este módulo a evaluar en cuanto a la existencia de discriminación laboral en mujeres Médico Veterinarias Zootecnistas sí se encontró que existe una diferencia muy marcada en cuanto a salario con el mismo tipo de trabajo o área laboral.

**GRÁFICA 5.5. PERCEPCIÓN MENSUAL CORRELACIONADA CON ÁREA DE TRABAJO EN MUJERES**



**GRÁFICA 5.6. PERCEPCIÓN MENSUAL CORRELACIONADA CON ÁREA DE TRABAJO EN HOMBRES**



La mayoría de las mujeres médicos encuestados tuvieron a bien prestarse para la realización de las mismas, dado que ellas tienen una percepción general sobre la existencia real de discriminación laboral en esta área profesional. Incluso egresadas del año 2004 y 2005, comentaron su interés por participar y entrar en las estadísticas de los resultados, siendo sus comentarios aceptados, sin que éstos entraran en la muestra.

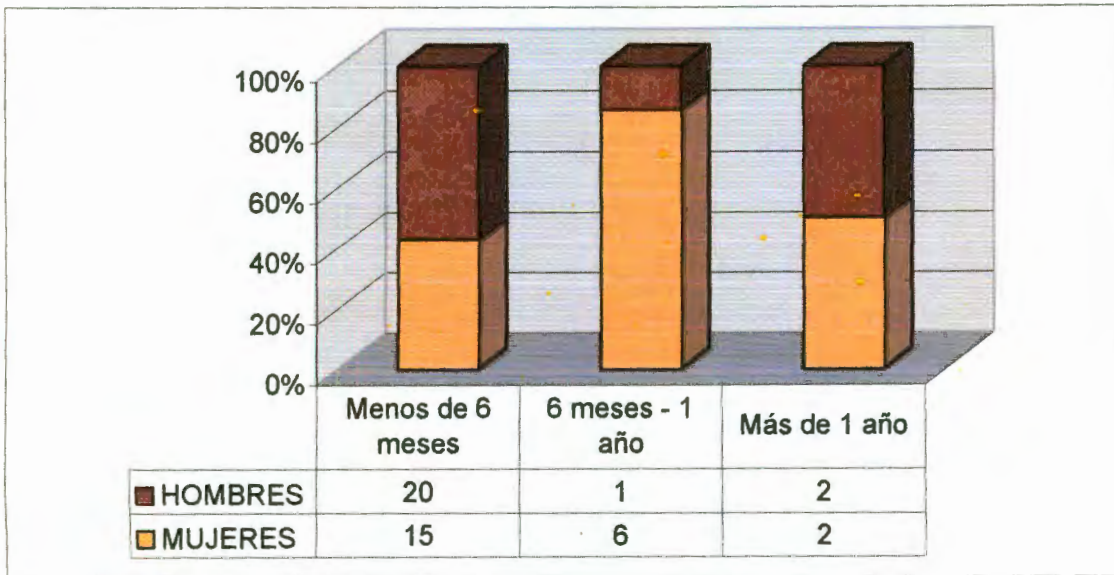
Se observó la necesidad de las mujeres de ser escuchadas, pues más de un 50% expresó su sentir en cuanto a este tema de discriminación laboral.

En cambio, la actitud de algunos médicos veterinarios hombres fue de desinterés hacia las encuestas y manifestaron sus comentarios de que era un trabajo sin valor objetivo, dado que ellos creen que no hay discriminación laboral para las mujeres; y que esa percepción que tienen las mujeres médicos es subjetiva y sin fundamentos.

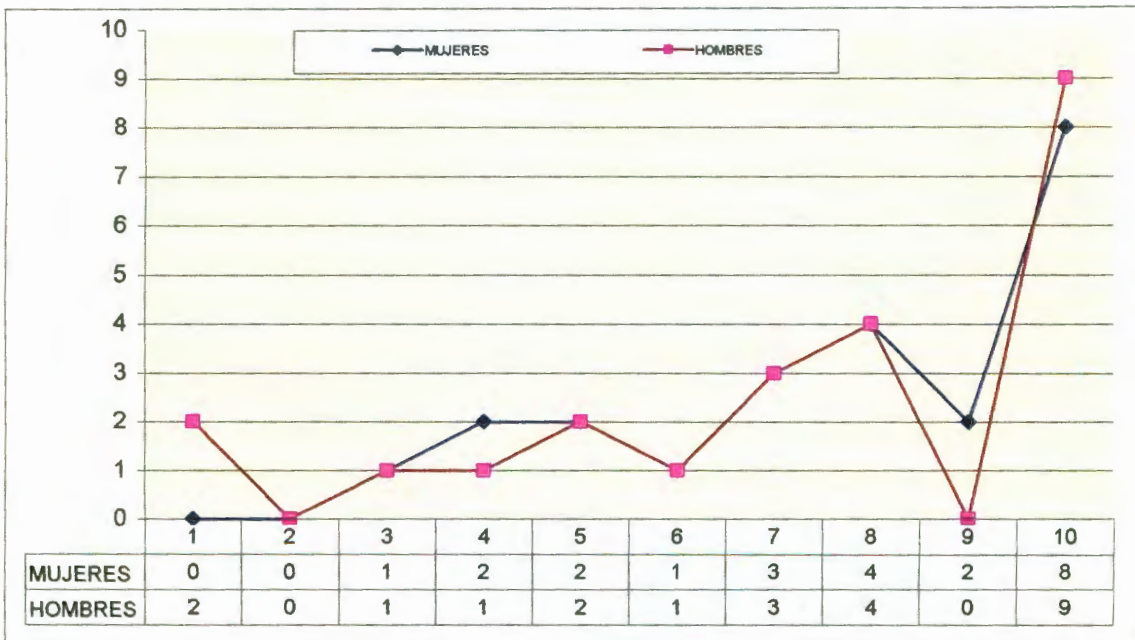
De acuerdo con las 46 encuestas realizadas durante los meses de mayo y junio del 2005 se encontraron los siguientes resultados.

De la pregunta **número 1 y número 2**, referente al tiempo transcurrido y la facilidad para encontrar empleo desde que egresó de la escuela el 65% de las mujeres y el 86% de los hombres tardó menos de seis meses, encontrándose mucha facilidad para encontrar empleo. Si bien existió facilidad en encontrar empleo, el 64% de los egresados dijo que su primer empleo fue con muy bajo sueldo. Con motivo de esto, muchos salieron del trabajo antes de cumplir su primer año.

**GRÁFICA 5.7. TIEMPO TRANSCURRIDO PARA ENCONTRAR EMPLEO**



**GRÁFICA 5.8. FACILIDAD PARA ENCONTRAR EMPLEO**



De la pregunta **número 3**:

El 23% de las mujeres y el 17% de los hombres trabajan en clínicas veterinarias.

El 19% de las mujeres y el 32% de los hombres trabajan en ranchos productivos. Es evidente que en mayor porcentaje, los hombres ocupan mayor lugar en ranchos productivos de diversas especies.

De las 46 personas encuestadas, sólo un hombre médico trabaja en un centro de investigación y uno más en un rastro. Ninguna mujer trabaja en estas áreas laborales, haciendo notar que ciertos tipos de empleo son casi exclusivos del género masculino.

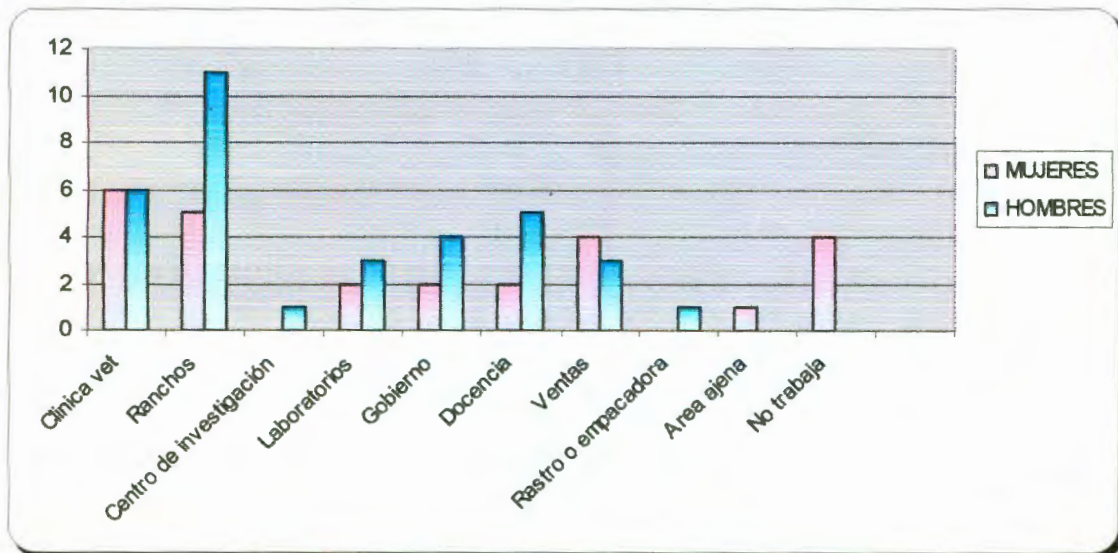
Se observa un mayor porcentaje de hombres laborando en laboratorios, gobierno y docencia con un 13, 17 y 21% respectivamente.

Si bien el 17% de las mujeres y un 13% de los hombres trabajan en ventas, como se comentó en el segundo bloque de resultados, la percepción económica mensual es significativamente diferente.

Una mujer trabaja en área ajena a Medicina Veterinaria.

El 15% de las mujeres entrevistadas no trabajan. De éstas, el 13% no lo hacen por el momento porque están al cuidado de los hijos. Y el 4.34% no lo hace por estudiar un posgrado.

**GRÁFICA 5.9. LUGARES DE TRABAJO**



La pregunta **número 4** arrojó resultados que indican que:

En mayor porcentaje a las demás áreas productivas por especie, el 17% de las mujeres trabaja en ranchos productores de ovino, se puede suponer que este porcentaje corresponde por la facilidad de la especie a manejarse.

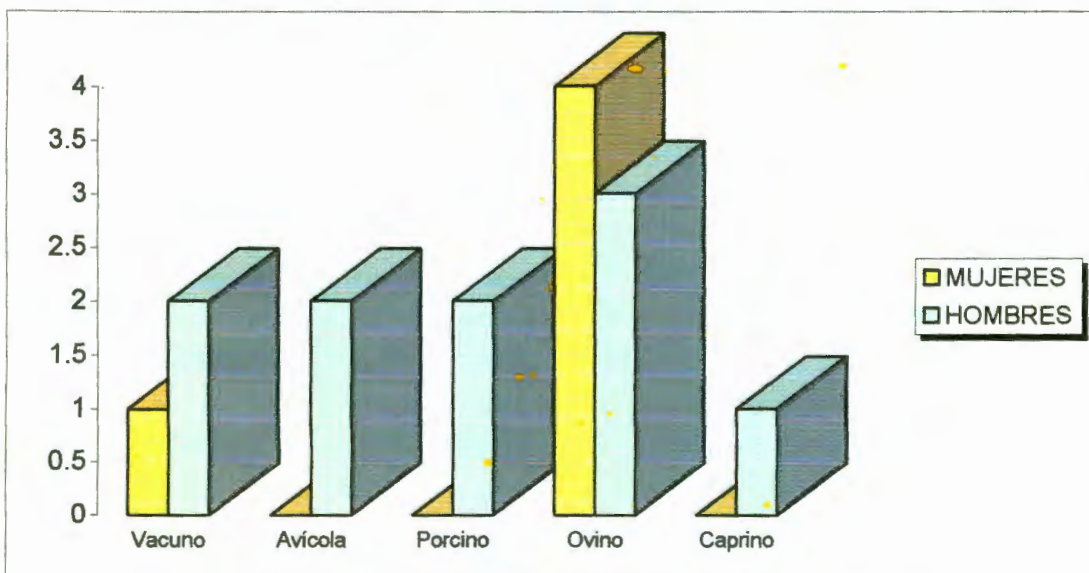
El 4.34% trabaja en ranchos productores de bovinos de leche. Teniendo esta médica una experiencia laboral de 10 años.

En las áreas avícolas, una de la principal empresa de producción avícola en el estado no contrata mujeres para laborar en esta área debido a que su política es contratar sólo hombres. Si bien hay otras áreas donde sí laboran mujeres dentro de la empresa, en cuestión productiva se limita el acceso.

Aunque dentro de la muestra no hubo resultados que arrojaran la existencia de mujeres veterinarias que trabajen en producción porcina y caprina, sí las hay, pero no se encontró dentro de esta investigación.

El 8.69% de los hombres trabaja en ranchos productores de bovinos de leche y carne, así como en área avícola y porcina. Mientras que el 13% trabajan en área de ovinos y el 4.34% en área de caprinos.

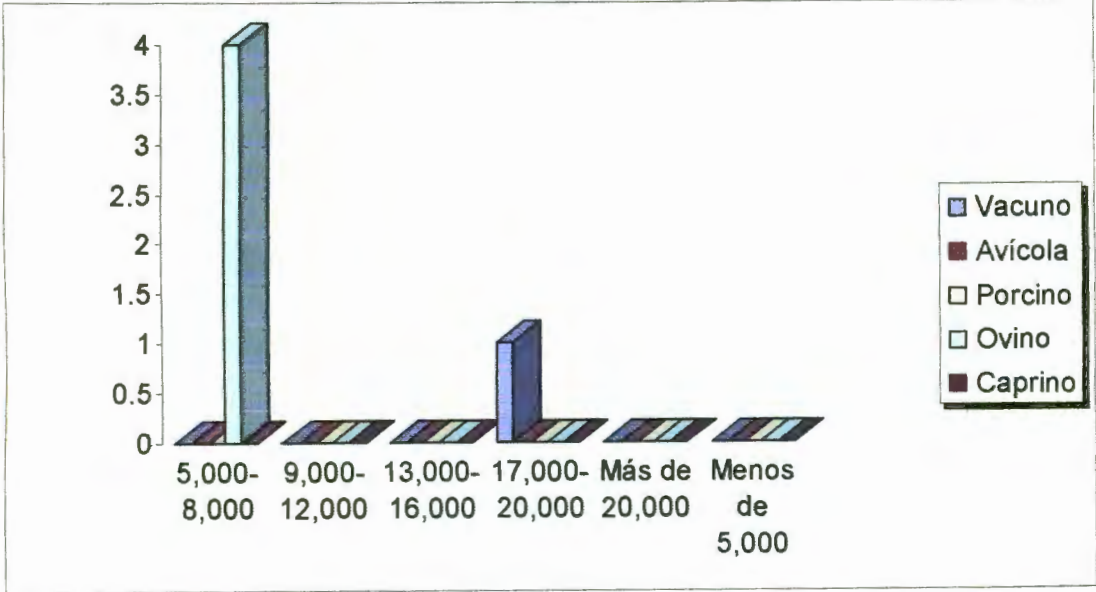
**GRÁFICA 5.10. ÁREAS DE PRODUCCIÓN DONDE LABORAN**



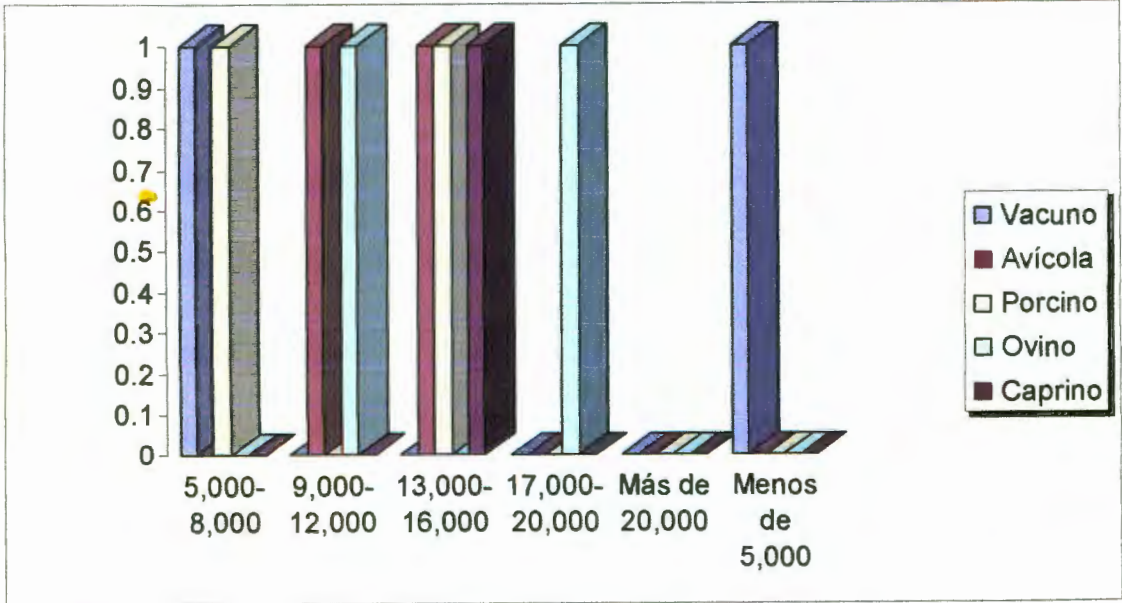


En la gráfica 13 y 14 se pueden apreciar los resultados encontrados en cuanto a posición laboral en hombres y mujeres en áreas productivas y su correlación con el sueldo mensual percibido.

**GRÁFICA 5.11. PERCEPCIÓN MENSUAL POR ÁREA DE PRODUCCIÓN EN MUJERES**



**GRÁFICA 5.12. PERCEPCIÓN MENSUAL POR ÁREA DE PRODUCCIÓN EN HOMBRES**



En la pregunta **número 5** se encontró además que:

El 26% de las mujeres se encuentran trabajando en nivel gerencial, siendo éstas en su mayoría encargadas de clínicas veterinarias, mientras que los hombres ocupan un 17%.

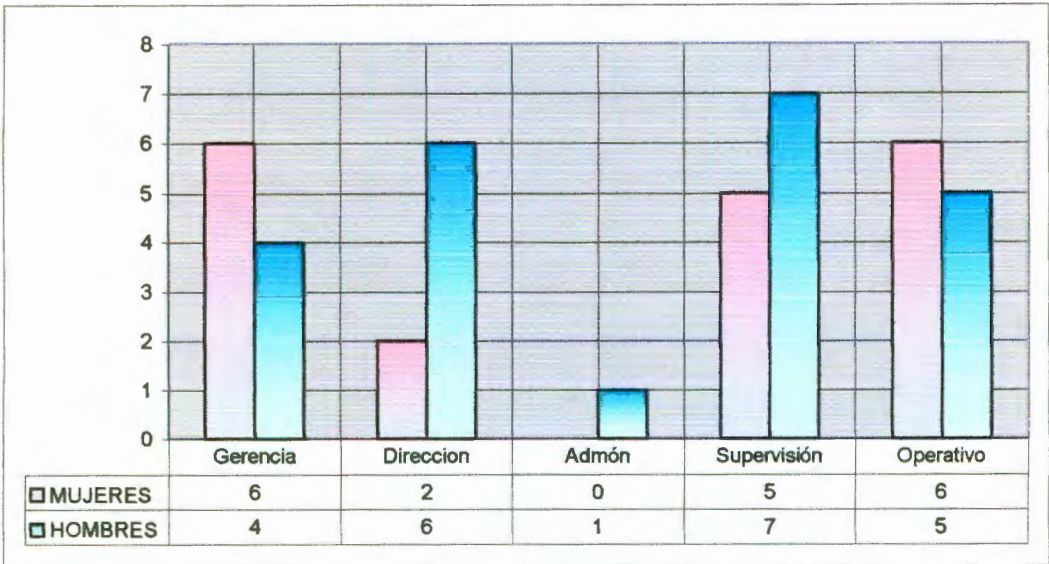
Es sorprendente ver que el 26% de los hombres se encuentran trabajando a nivel dirección, comparado con un 8% de las mujeres.

El área administrativa en mujeres, por los resultados obtenidos, se observa la limitación a ésta.

Para un área de supervisión, en los hombres se observa que el 30% está trabajando en este nivel no tanto el 21% de las mujeres. Pero no hay una diferencia muy significativa para los dos géneros.

En cuanto al área operativa el 26% de las mujeres se encuentran en este nivel en comparación con un 23% de los hombres. Al igual que el nivel de supervisión, este nivel está casi equilibrado tanto para el hombre como para la mujer.

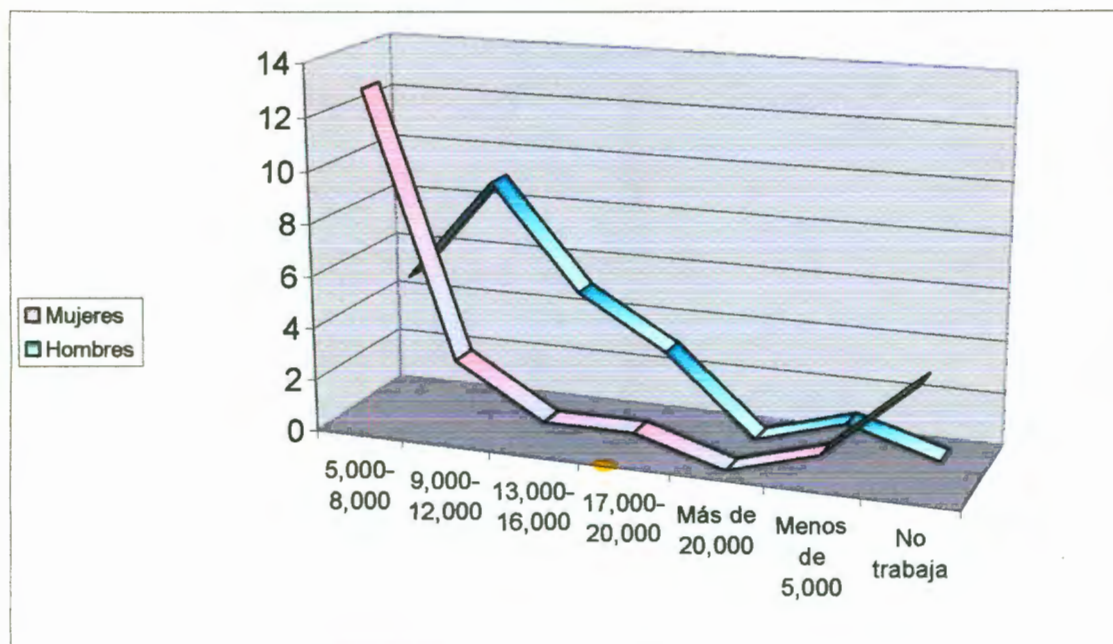
**GRÁFICA 5.13. NIVEL EN QUE SE ENCUENTRAN TRABAJANDO**



Respecto a la pregunta **número 6** se encontraron resultados interesantes observando que el mayor porcentaje de las mujeres (56%) perciben mensualmente de \$ 5,000 a 8,000 y el mayor porcentaje encontrado (39%) de los hombres ganan mensualmente de \$ 9,000 a 12,000.

En la gráfica 16 se observa la tendencia que lleva las líneas respecto de hombres como mujeres en cuanto a la percepción económica, pues la línea de las mujeres tiende a caerse con más claridad.

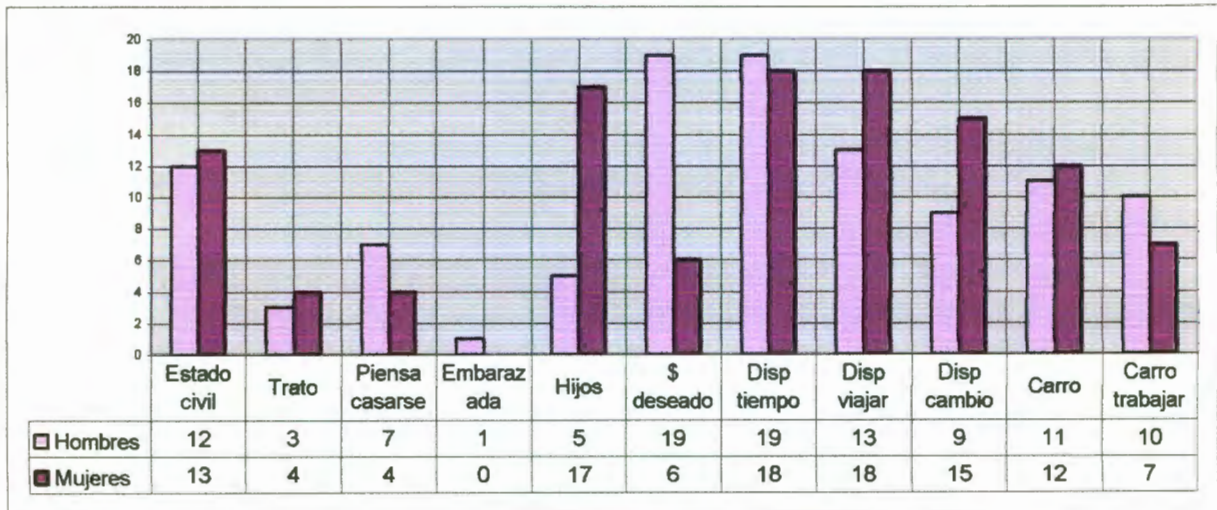
**GRÁFICA 5.14. PERCEPCIÓN ECONÓMICA MENSUAL**



Referente a la pregunta **número 7**, los datos recabados de este cuestionamiento se encuentran en el segundo bloque de recolección de datos, respecto al proceso de selección.

Se rescata el total de preguntas que sí se les hicieron a hombres y mujeres en la gráfica 15.

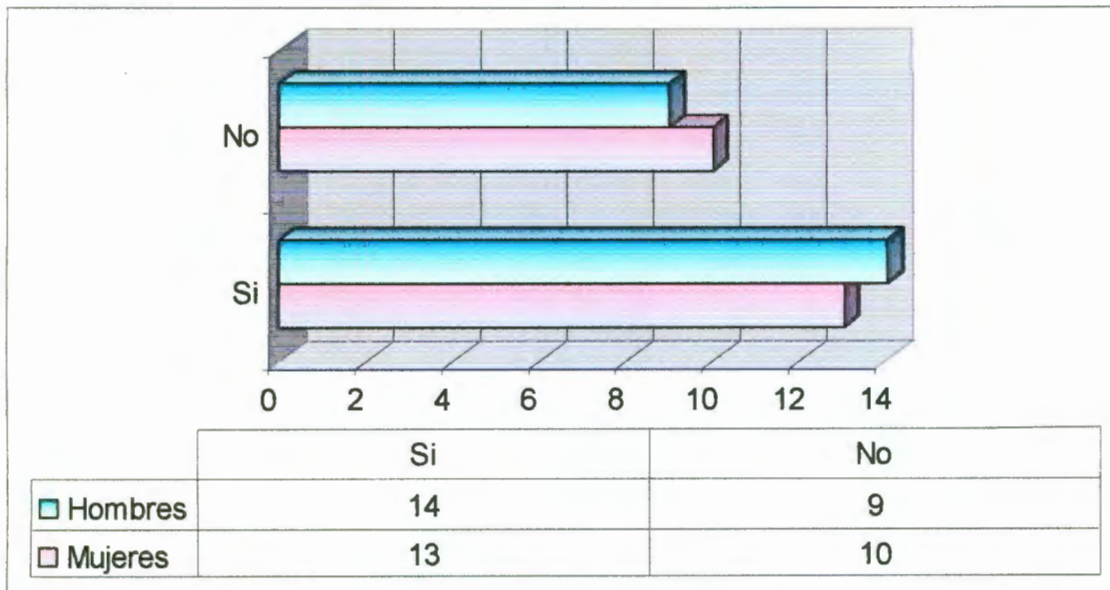
**GRÁFICA 5.15. PREGUNTAS REALIZADAS EN ENTREVISTAS LABORALES**



En cuanto a las preguntas abiertas:

La pregunta **número 8** “¿Ha influido tu género en la obtención de trabajo?” El 56% contestó que sí, haciendo ver que los hombres fueron los favorecidos para ser aceptados en algún trabajo y en las mujeres esa condición se vió reflejada con el rechazo para el empleo. Los hombres contestaron que sí en un 60%, teniendo a considerar sus respuestas como favorables por el hecho de ser hombres sí se les dio algún trabajo.

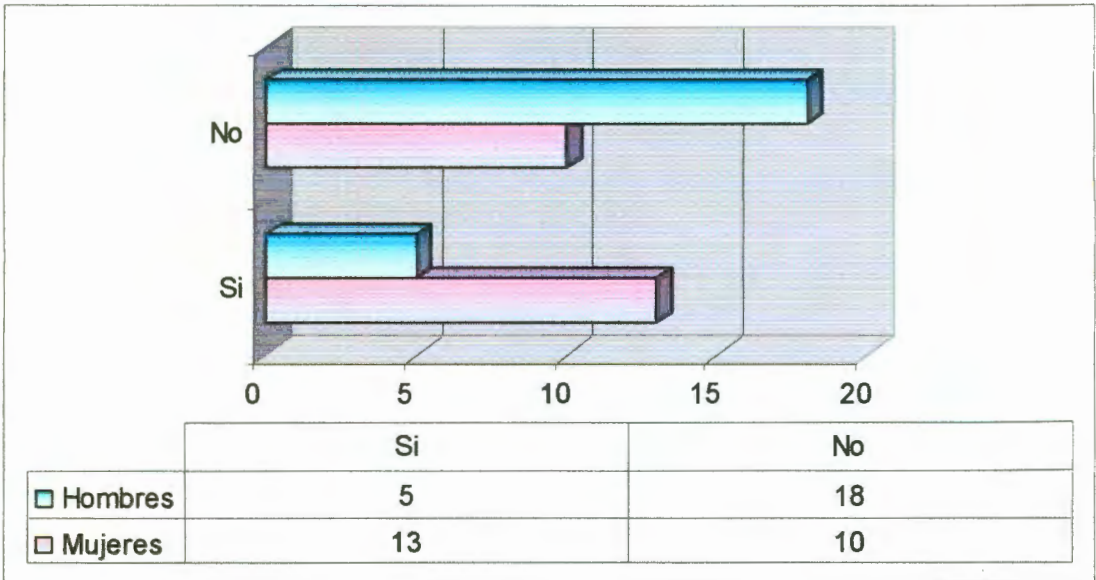
**GRÁFICA 5.16. INFLUENCIA DE GÉNERO PARA OBTENCIÓN DE UN TRABAJO**



La pregunta **número 9** "¿Has tenido alguna sensación de discriminación laboral?"

El 56% de las mujeres contestó que sí. El tipo de discriminación laboral que experimentaron fue por culpa de su género. Ellas expresan que se les dijo que no contrataban mujeres. No tuvo nada que ver su experiencia laboral o estudios profesionales. Otras más dijeron que esa sensación se debía a que no se les tomaba en cuenta en la toma de decisiones. Coincidieron las médicas veterinarias que trabajan en clínicas veterinarias que las personas siempre llegan preguntando por "el doctor" y al ver a una mujer encargada dudan en continuar con la consulta.

**GRÁFICA 5.17. SENSACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL**



El 21% de los hombres contestó que sí. Y esto se debió a que fue por la falta de experiencia laboral, ya que eran recién egresados; otros tuvieron esa sensación al vivir en otro país y por el hecho de ser extranjeros se les discriminó de esa forma.

Particularmente, un medico veterinario zootecnista con estudios de maestría afirmó que él no había tenido sensación de discriminación laboral porque textualmente dijo “porque soy muy macho”. Viendo este tipo de actitud un tanto decepcionante para la sociedad, considerando sus estudios de posgrado, ya que este tipo de actitud refleja una mente machista.

Finalmente, en la pregunta número 10 “¿En un empleo de igualdad de oportunidades, entre hombre y mujer; crees que tu género influirá para obtener el trabajo“?

Entre algunos motivos que sí creen que su género influiría, se rescatan los comentarios más importantes y constantes:

- “Dependiendo del área de trabajo”. Generalmente en área de pequeñas especies es igual contratar a hombre que mujer. Aunque se cree que la mujer veterinaria debería dedicarse a pequeñas especies (perros y gatos). No obstante, en áreas productivas (ranchos) se requiere más la participación del hombre por ser un área donde la gente de campo es renuente a las órdenes de una mujer o por la fuerza y esfuerzo físico que se necesita. Incluso dentro de la misma especie productiva hay áreas de producción donde la mujer desempeña mejor su trabajo, como es el caso de maternidad, crianza y laboratorios. No aceptan mujeres en determinadas empresas porque se viaja constantemente y tienen la preocupación de que una mujer maneje en carretera.
- “No debería”. Ya que tanto el hombre como la mujer cursaron la misma carrera y tienen los mismos conocimientos, aptitudes y prácticas profesionales adquiridas. Pero piensan que el hombre tiene más capacidad que la mujer. Todavía existe machismo por parte de los patrones o de las políticas de la empresa.
- “Depende del nivel a trabajar”. Un nivel gerencia, dirección, administrativo o supervisión requiere de profesionales con capacidades y conocimientos. A nivel operativo (campo) se busca más al hombre por la estructura física.
- “En este campo laboral totalmente influye”. En México se habla de la liberación femenina, pero no es cierto en ciertas áreas laborales, como la Medicina Veterinaria y Zootecnia.

Los comentarios de las personas que contestaron que no influiría el género son los siguientes:

- “El género pasa a término secundario” Las aptitudes, conocimientos y experiencia influyen más.
- “Todos somos iguales”. Al desempeñar el mismo trabajo se demuestra la igualdad de conocimientos que debería existir.
- “Cada vez es menos”. En esta época no, porque ya hay más gente con mente abierta, preparada, con educación que el género no tiene mucha importancia. Aunque existan patrones con mentalidad antigua.

Dentro de las entrevistas informales que se tuvieron con 2 dueños de empresas privadas y/o públicas, 4 dueños o encargados de ranchos ganaderos se encontraron las siguientes constantes del porqué no contrataban mujeres.

- El horario de trabajo es muy pesado para una mujer y “no lo aguanta”
- Se requiere mucho esfuerzo físico pesado durante la mayor parte de la jornada laboral y la mujer “es muy débil y delicada”
- El trabajo requiere constantes viajes y la mujer se arriesga mucho al manejar en la carretera y pasar la noche en un hotel.
- Los clientes prefieren tratar con hombres que con mujeres
- “Las políticas de la empresa no aceptan mujeres”

Se solicitó a terceras personas, del género masculino, que se rescataran comentarios de estos mismos dueños o gerentes de empresas entrevistadas



anteriormente para ver si existía coherencia en sus comentarios. Y estas fueron las respuestas:

- “No quiero mujeres porque no trabajan bien, sus resultados son pésimos”
- “Dejan su trabajo cuando se embarazan y no me conviene”
- “No contratamos mujeres, sólo hombres”
- “La gente (de campo) no les va a hacer caso”
- “No rinden en el trabajo cuando se enferman sus hijos porque faltan mucho”
- “Las políticas de la empresa no aceptan mujeres”
- “Solamente aceptamos mujeres para que trabajen de secretarias”
- “No me gusta trabajar con mujeres”

## CONCLUSIONES

En el estado de Querétaro, durante el período 2000-2004, se encontró que no existe discriminación específicamente en el bloque de la investigación de anuncios en periódicos solicitando profesionales de esta área, puesto que en un 86% no especifican el género, teniendo solamente como "sexo indistinto". No hay datos registrados, pero se tiene la suposición, de que en los anuncios aunque no se observa la preferencia por el género masculino, es muy común que al momento de la entrevista se mencione: "para este puesto preferiríamos que fuera un hombre". Sería motivo de otro estudio, investigar la estadística de los casos en que las personas van a alguna empresa después de ver un anuncio no discriminatorio y al momento de realizarse la entrevista se les mencione la preferencia por género.

En el bloque de las entrevistas de índole discriminatoria, los resultados indicaron que tanto a hombres como a mujeres se les hacen las mismas preguntas personas y laborales, no se encontró que existiera discriminación. Los datos no fueron significativamente relevantes como para apoyar la hipótesis.

Sin embargo, en el caso de la igualdad de percepción económica mensual con el mismo puesto de trabajo o área laboral entre hombres y mujeres si se encontraron diferencias significativas dando lugar a la afirmación de la hipótesis de que sí existe discriminación laboral para las mujeres Médico Veterinarias y Zootecnistas en este rubro.

Se nota la existencia de una completa diferencia en sueldos mensuales entre ambos géneros.

Los resultados obtenidos fueron objetivos y sirvieron de marco para constatar la situación real que existe y que viven mujeres médicos veterinarias zootecnistas.

El período que enmarcó la investigación pudiera asumir que cumple con un patrón en donde antes y hoy en día existió y existe la discriminación en esta área.

Las consecuencias directas de un sueldo menor en mujeres respecto a hombres es que hay una reducida contribución a los ingresos familiares. Pero indirectamente es una frustración personal para las Médicos Veterinarias de saber que ejerciendo la misma profesión, laborando en un mismo puesto o área laboral perciba menos que su género opuesto.

Las Médicos Veterinarias Zootecnistas no deben ser infrautilizadas, ellas tienen la misma capacidad mental y cognoscitiva, no obstante no todas gozan de la misma capacidad física, esto no puede convertirse en una limitación tajante que impida el acceso a funciones o trabajos que bien puede desempeñar.

La discriminación laboral en esta área existe. Las percepciones de los profesionistas fueron que ya no era como antes, pero está latente.

Lo importante de las nuevas generaciones y el acceso que se tiene a la información y a preparaciones académicas futuras, que prepara a que obtengan mentes abiertas y sean justos en igualdad y equidad de género, es que esa perpetuación de la discriminación en razón del género puede perecer.

La cuestión legal está muy revisada y se encuentran diferentes documentos oficiales (Carta Magna, Ley Federal del Trabajo, Ley contra la discriminación) en donde se define la discriminación y sus variantes, pero en realidad el objetivo final de esto es dejar de definir conceptos y hay que empezar a actuar. Actuar en el sentido de ejercer las leyes, de proteger al trabajador, de garantizar su protección efectiva, de adoptar medidas adecuadas legislativas con sus sanciones correspondientes en donde toda persona, empresa u organización que incurra a discriminar a la mujer pague sus consecuencias.

En México, se está trabajando, el Instituto Nacional de las Mujeres planea estrategias y programas de acción donde se pueda eliminar estas prácticas discriminatorias y garantizar el acceso al mercado laboral. Uno de sus objetivos más importantes es favorecer la creación de condiciones, prácticas y criterios que garanticen la equidad de género en dependencias gubernamentales y el sector empresarial.

La implementación de la Ley para prevenir y eliminar la discriminación ha permanecido a nivel preescolar, todavía no ha madurado, todavía no se ha establecido como tal para funcionar, aún cuando ésta sea ley, las acciones tomadas por parte de legisladores e incluso instituciones federales están "parchadas".

Desde siempre han existido las pioneras que incursionan en campos propiamente de hombres, siempre ha habido mujeres que luchan día con día para alcanzar objetivos más altos comparados con el género opuesto. Es por ellas y por nosotras mismas que tenemos que seguir preparándonos, cumplir efectiva y satisfactoriamente en nuestro trabajo, tenemos que hacernos cargo de nuestras labores propias de mujer, esposa, ama de casa y trabajadora; durante siglos lo hemos hecho y lo seguiremos haciendo.

Las leyes tienen que darse a conocer e implementarse. Al igual que muchos años, también existirán empresarios que no respeten y se burlen de las leyes y sigan tratando con inequidad a la mujer. Es cuestión de tiempo para que se haga caso total de esta problemática que existe. Y al igual que cualquier problema, primero se tiene que asimilar que en realidad si existe, y una vez captada la realidad podremos empezar a hacer válida las leyes, paso a paso. Es imposible proponer e aplicar una ley y al siguiente día todos la respeten, deberían pero no es así de fácil, es un trabajo a largo plazo que requiere de la participación de todas las trabajadoras, de todas las instituciones involucradas, de la gente correcta en el lugar correcto.

## RECOMENDACIONES

Dentro de la Ley contra la Discriminación implementada en México, se debería hacer énfasis en las sanciones administrativas y/o jurídicas que conllevaran a las acciones discriminatorias por parte de particulares o servidores públicos.

Para la mayoría de los problemas que aquejan a la sociedad generalmente se culpa a la cultura o a la falta de ésta, y si para esta situación de discriminación laboral contra las mujeres es el mismo culpable, lo ideal sería diseñar cursos y/o talleres y programas de educación y capacitación enfocados a las temáticas de igualdad de oportunidades, derecho a la no discriminación y el respeto a los derechos humanos, para ofrecerlos a instituciones públicas y privadas, sociedad civil y población en general.

Para las nuevas generaciones que incursionarán en pocos años a la vida laboral se podría invitar o convocar a certámenes estatales de ensayo, cuento o fotografía sobre no discriminación, respeto a los derechos humanos, cultura de la igualdad y tolerancia, con el objeto de fomentar el interés del público en general y de académicos en particular, sobre estas temáticas.

En el estado de Querétaro se estableció un convenio en febrero del 2005 con el Consejo Nacional para prevenir la Discriminación en donde se propusieron algunos puntos de interés tales como

- \* El establecer contacto con instituciones públicas, privadas y organizaciones sociales del estado para que, en función de su naturaleza y ámbito de su competencia, apoyen la implementación de medidas positivas y compensatorias para prevenir y eliminar la discriminación.
- \* Organizar conjuntamente diplomados, seminarios, cursos, foros, talleres, conferencias y además eventos académicos, con el fin de generar espacios de

reflexión y análisis en materia de no discriminación y derechos fundamentales, así como para proporcionar información especializada a la sociedad en general.

- \* Proporcionar el intercambio de documentos y materiales entre ambas partes para enriquecer el acervo bibliográfico, hemerográfico y audiovisual de cada una de ellas.

- \* Establecer contacto con instituciones académicas y organizaciones internacionales con el propósito de generar acciones conjuntas de investigación, educación, promoción y difusión del derecho a la no discriminación, el respeto a la diversidad y el ejercicio de la tolerancia.

Para casos de discriminación laboral contra las mujeres en el estado de Querétaro y en cualquier parte del territorio nacional, cualquier persona puede denunciar conductas discriminatorias y acudir al Consejo Nacional para prevenir la Discriminación (CONAPRED)

Se pueden presentar quejas, en el caso de que se trate de un acto discriminatorio cometido por un particular, se puede presentar una queja o bien una reclamación en el caso de que sea un servidor público o una autoridad federal quien haya cometido el acto discriminatorio en ejercicio de sus funciones.

Para interponer una queja o reclamación en línea, es importante tomar en cuenta las restricciones que marca el artículo 28 de Estatuto Orgánico del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, donde este sostiene que las reclamaciones y quejas se pueden presentar por vía telefónica u otro medio electrónica, pero deberán ser ratificadas dentro de un plazo de cinco días hábiles, ya que de lo contrario se tendrá por concluida por falta de interés del quejoso y el expediente se enviará al archivo.

El procedimiento para realizar esta denuncia o queja es sencillo, basta dirigir una carta de queja al presidente del CONAPRED donde se incluyan los

datos del quejoso o reclamante, datos de la o las agraviadas, descripción de los hechos y su firma del reclamante o huella digital. Comunicarse al teléfono (01) (55) 52 03 33 55 . o bien escribir un correo a la dirección electrónica: [quejasyr@conapred.org.mx](mailto:quejasyr@conapred.org.mx)

Los plazos para presentar una queja o reclamación ante esta institución son de:

1. Un año, contado a partir de que el reclamante o quejoso tenga conocimiento de las conductas discriminatorias. {
2. Dos años, fuera de estas circunstancias, en casos de que la fecha señalada por el quejoso y reclamante sea contradictoria con la señalada por el agraviado.

Los servicios de información y asesoría para las personas que lo soliciten y/o que acudan al Consejo para presentar una queja o reclamación, son gratuitos, sin necesidad de acudir con abogado o representante.

El Consejo puede dictar medidas administrativas a aquellas personas o instituciones que resulten responsables por actos discriminatorios. La imposición de estas medidas administrativas a los particulares se sujetará a que éstos se hayan sometido al convenio de conciliación correspondiente.

Tales medidas pueden ser (artículo 83 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación):

- Impartir cursos y seminarios que promuevan la igualdad de oportunidades, dirigidos a las personas o instituciones que sean objeto de una resolución por disposición dictada por el CONAPRED.
- Fijar carteles en cualquier establecimiento de quienes incumplan alguna disposición de la Ley en la materia, en los que se promueva la modificación de conductas discriminatorias.

- Tener presencia del personal del Consejo que promueva y verifique la adopción de medidas a favor de la igualdad de oportunidades y la eliminación de toda forma de discriminación en cualquier establecimiento de quienes sean objeto de una resolución por disposición, por el tiempo que disponga el organismo.
- Publicar por completo la Resolución por Disposición emitida en el órgano de difusión del Consejo.
- Publicar o difundir una síntesis de la Resolución por Disposición en los medios impresos o electrónicos de comunicación.

Tales medidas y sanciones implementadas si bien no resolverán el problema a corto plazo, debemos tener la confianza y seguridad de que paso a paso, entre todos si trabajamos en conjunto para asimilar la realidad de la situación y empezar a participar activamente la sociedad en general.



## REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Cascio Wayne F. 1986 Managing Human Resources, Productivity, Quality or Work life profits, 3a ed. Editorial Mc Graw-Hill, Inc. Estados Unidos
- Chruden/Sherman, Herbert J. Chruden, Arthur W. Sherman, Jr; Administración de personal. 1995. 18ª reimpresión. Compañía Editorial Continental, S.A. de C.V. México
- Gary Dessler. 1994 Administración de personal. 6a ed. Editorial Pearson Prentice Hall.
- Gómez-Mejía Luis R, Balkin David B, Cardy Robert L. 2001. Dirección y Gestión de Recursos Humanos, 3ª ed. Editorial Prentice Hall, España,
- Maristany Jaime, Administración de Recursos Humanos. 2000. 1ª ed. Editorial Prentice. Argentina
- R. Wayne Mondy, Robert M. Noe. 1990 Administración de Recursos Humanos. 6ª. Ed Editorial Prentice Hall, México.

## FUENTES ELECTRONICAS

**16 abril 2005**

[www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml](http://www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml)  
<http://www.esmas.com/noticierostelevisa/347844.html>  
<http://www.esmas.com/noticierostelevisa/mexico/330998.html>  
<http://www.ilo.org/public/spanish/gender.htm>  
<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/47/disc1.htm>  
<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/convdisp1.htm>

**20 abril 2005**

<http://www.cddhcu.gob.mx/camdip/comlvii/compyd/pnm01.htm>  
<http://www.mtas.es/Estadisticas/ecvt/Ecvt2003/ANE/intro.htm>  
<http://www.scjn.gob.mx/Ministros/oscgv/Conf/Conf-002.htm>  
[http://www.guaida.com/prensa/2004\\_07\\_19b.htm](http://www.guaida.com/prensa/2004_07_19b.htm)  
<http://www.laneta.apc.org:8080/dh1/busqueda/sitio/home.html?op1=1&inf=425&gt>  
<http://www.morelia.gob.mx/html/MedioAmbiente/La%20mujer%20en%20el%20desarrollo.htm>

<http://www.almas.com.mx/site/index.php?id=96>

<http://www.jornada.unam.mx/2005/feb05/050225/a05n1cul.php>

**29 abril 2005**

<http://html.rincondelvago.com/discriminacion-laboral-sexual.html>  
<http://html.rincondelvago.com/discriminacion-sexual.html>  
[http://www.jornada.unam.mx/2002/oct02/021007/articulos/50\\_ley\\_trabajo.htm](http://www.jornada.unam.mx/2002/oct02/021007/articulos/50_ley_trabajo.htm)  
[http://www.emexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_La maternidad actual o potencial una discrimi](http://www.emexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_La_maternidad_actual_o_potencial_una_discrimi)  
<http://www.discriminacion.org/discriminacion/mujer/estudios.htm>  
<http://www.cimac.org.mx/noticias/00may/00052506.html>

**12 mayo 2005**

<http://www.jornada.unam.mx/2004/feb04/040208/mas-molina.html>

<http://www.esmas.com/noticierotelevisa/noticieros/292270.html>  
<http://www.unt.org.mx/genero/foro2mh.htm>

[http://revista.amec.com.mx/num\\_7\\_2004/Ortega\\_Mario2.htm](http://revista.amec.com.mx/num_7_2004/Ortega_Mario2.htm)

**14 mayo 2005**

[http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/d\\_ilo100\\_sp.htm](http://www.unhcr.ch/spanish/html/menu3/b/d_ilo100_sp.htm)  
[http://www.stps.gob.mx/312/revista/2000\\_1/proteccion.htm](http://www.stps.gob.mx/312/revista/2000_1/proteccion.htm)

[http://www.mdemujer.org.mx/femu/boletin/boletin60-61\\_2.htm](http://www.mdemujer.org.mx/femu/boletin/boletin60-61_2.htm)

**21 mayo 2005**

<http://www.conapred.org.mx/index.php>  
[http://vialibrehidalgo.com/nota.php?art\\_ID=5274](http://vialibrehidalgo.com/nota.php?art_ID=5274)

# **ANEXOS**

## Anexo 1.

### ENCUESTAS PARA MEDICO VETERINARIOS ZOOTECNISTAS

*Objetivo: Conocer un panorama general sobre la situación laboral de Médicos Veterinarios Zootecnistas egresados de la Universidad Autónoma de Querétaro*

Sexo: \_\_\_\_\_

Edad: \_\_\_\_\_

Año de egreso: \_\_\_\_\_

**INSTRUCCIONES: LEE BIEN ANTES DE CONTESTAR**

Marque con una cruz la opción que mejor le corresponda:

1. Cuánto tiempo transcurrió desde que se graduó hasta conseguir empleo?
  - a) Menos de 6 meses \_\_\_\_\_
  - b) Entre 6 meses – 1 año \_\_\_\_\_
  - c) Más de 1 año \_\_\_\_\_

2. En la escala del 1 al 10, considerando al 1 como extremadamente difícil y al 10 como extremadamente fácil: ¿Con qué facilidad consiguió trabajo egresando de la carrera? \_\_\_\_\_

3.- Lugar de trabajo

- a) Clínica veterinaria \_\_\_\_\_
- b) Ranchos \_\_\_\_\_
- c) Centro de investigación \_\_\_\_\_
- d) Laboratorios \_\_\_\_\_
- e) Gobierno \_\_\_\_\_
- f) Docencia \_\_\_\_\_
- g) Ventas \_\_\_\_\_
- h) Rastro o empacadoras \_\_\_\_\_
- i) Área ajena a su profesión original: (Especifique) \_\_\_\_\_
- j) No trabaja \_\_\_\_\_

4. Si trabaja en un rancho, qué tipo es?

- a) Vacuno: Lechero \_\_\_\_\_ Carne \_\_\_\_\_
- b) Avícola. \_\_\_\_\_
- c) Porcino: \_\_\_\_\_ Qué área de producción: \_\_\_\_\_
- d) Ovino: \_\_\_\_\_
- e) Caprino \_\_\_\_\_
- f) Equino: \_\_\_\_\_
- g) Otros: Especifique \_\_\_\_\_

5. En qué nivel se encuentra trabajando:

- a) Gerencia \_\_\_\_\_
- b) Dirección \_\_\_\_\_
- c) Administrativo \_\_\_\_\_
- d) Supervisión \_\_\_\_\_
- e) Área operativa \_\_\_\_\_

6. Cuál es su percepción económica mensual

- a) Menos de \$5,000 \_\_\_\_\_
- b) \$ 5,000-8,000 \_\_\_\_\_
- c) \$ 9,000-12,000 \_\_\_\_\_
- d) \$ 13,000-16,000 \_\_\_\_\_
- e) \$ 17,000-20,000 \_\_\_\_\_
- f) Más de \$20,000 \_\_\_\_\_

6. Conteste únicamente **sí o no** según corresponda  
En alguna entrevista de trabajo, **TE PREGUNTARON?**

- a) Estado civil \_\_\_\_\_
- b) Qué trato prefiere: Señor, Señora o Señorita \_\_\_\_\_
- c) Piensa casarse: \_\_\_\_\_
  - a. En cuánto tiempo piensa casarse \_\_\_\_\_
- d) Está embarazada \_\_\_\_\_
  - a. En cuánto tiempo piensa embarazarse \_\_\_\_\_
- e) Tiene hijos \_\_\_\_\_
  - a. Edad de los hijos \_\_\_\_\_
  - b. Quién cuida sus hijos \_\_\_\_\_
- f) Sueldo deseado \_\_\_\_\_
- g) Disponibilidad de tiempo \_\_\_\_\_
- h) Disponibilidad de viajar \_\_\_\_\_
- i) Disponibilidad de cambio de residencia \_\_\_\_\_
- j) Tiene carro \_\_\_\_\_ -
- k) Utilizaría su carro para el trabajo \_\_\_\_\_

8. Consideras que ha influido tu género en la obtención de un empleo?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Por qué?

9. Has tenido alguna sensación de discriminación laboral?

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_  
Por qué?

10. En un empleo de igualdad de oportunidades, entre hombre y mujer; crees que tu género influirá para obtener el trabajo?

**MERIAL**  
MERIAL MEXICO, S.A. DE C.V.  
SOLICITA

**ASISTENTE DE MERCADOTECNIA  
PARA DIVISION GANADERA**

**Requisitos:**

- Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia o Licenciatura en Mercadotecnia.
- Sexo indistinto
- Edad: 25-30 años
- Residencia en Querétaro
- Inglés 90% (comprensión, lectura, escritura y conversación)
- Computación: manejo de paquetes (Windows, Office, Outlook, Access)
- Disponibilidad para viajar
- Experiencia (de preferencia) en alguna de las siguientes áreas:  
Mercadotecnia / Comercialización / Publicidad o Clínica / Zootecnia / Manejo de establos lecheros y/o corrales de engorda (bovinos)

**Interesados enviar currículum vitae (Máximo 3 cuartillas) con fotografía reciente por correo electrónico a: Pilar.Martinez@Merial.com  
INUTIL ENVIAR CURRICULUM SI NO REUNE ESTOS REQUISITOS**

Empresa  
Solicita

**MEDICO VETERINARIO  
TITULADO**

Con experiencia en ventas bovinos  
Para trabajar en zona Querétaro..

**Enviar currículum a [matechic@prodigy.net.mx](mailto:matechic@prodigy.net.mx)  
o hacer cita al 2138342.**

Empresa líder en su ámbito  
Solicita a un  
**M.V.Z. y/o Especializado en  
Agricultura y Ganadería.  
Para Dep. de Ventas**

**Inf. Plazas del Sol, primera sección  
Plaza San Isidro 117  
Tel. 2 23 64 66 2 23 53 23**