

---

## VI. CONCLUSIONES

Entre los factores que generan la segregación ocupacional, el factor cultural constituye uno de los principales obstáculos para que las mujeres accedan a más y mejores empleos profesionales. En nuestro horizonte cultural aún existe un marcado vínculo del espacio privado con el ámbito femenino, mientras que el espacio público aún se entiende como un espacio preeminentemente masculino. Desde tal perspectiva, a la división social del trabajo debemos agregar una “construcción social de género en la asignación de tareas”, la cual por desgracia promovió una constante segregación ocupacional de la mujer trabajadora mexicana.

En los procesos de incorporación del personal, a la mujer se le ubica como una fuerza de trabajo poco atractiva, debido a su responsabilidad en el hogar, principalmente por la prioridad que le otorga en el cuidado de los hijos. En muchos casos la maternidad representa un inconveniente para el empleador. El conflicto entre cubrir una determinada jornada laboral y el cuidado de los hijos o del hogar propician una depreciación del trabajo remunerado femenino, que se traduce en menores niveles de retribución que a los hombres; en menor capacitación y promoción laboral, así como en rezago de las prestaciones sociales.

En la legislación laboral vigente se contempla el apoyo a la mujer en los aspectos relacionados con su maternidad, otorgándole un período pre y postparto de seis semanas, respectivamente, con percepción íntegra de su salario. No obstante, en los casos que la mujer embarazada presenta buenas condiciones de salud puede trabajar incluso, hasta un día antes del alumbramiento sin perjuicio de ella ni del producto, ni salario y con el respaldo médico institucional. Hasta ahora, esto se ha logrado a través de la negociación informal entre empleador y trabajadora, permitiéndole transferir los días laborados de pre parto para ampliar el período después del evento.

La creciente participación económica de las mujeres que se ha descrito páginas atrás, no ha estado acompañada de profundas modificaciones en la división del trabajo, de tal forma que permita garantizar la responsabilidad compartida de hombres y mujeres en la realización del trabajo doméstico y la crianza de los hijos. La legislación laboral también debe mejorarse de manera que responda a las necesidades de la mujer de contar con condiciones de trabajo equitativas a las del varón y que, al mismo tiempo, la proteja en los aspectos relativos a su maternidad y en la atención a sus hijos.

El tema de la equidad en la diferencia constituye un tópico central en la discusión y promoción de la dignidad de la mujer trabajadora. Como lo subrayó Octavio Paz, hace algunos años, “las mujeres en México han conquistado derechos y posiciones que en otras partes todavía se les niegan. Pero los han obtenido como **sujetos de derecho**, es decir, como entidades neutras o abstractas, como ciudadanas y no como mujeres”.

La Ley Federal del Trabajo que actualmente rige las relaciones laborales en México, si bien advierte las determinantes reproductivas y las condicionantes sociales, como el papel de la madre en el seno familiar, pierde de vista el problema de la equidad, es decir, la posibilidad de establecer oportunidades equitativas a realidades diferentes.

Asimismo, en el caso de la mujer profesional que accede a puestos de nivel medio y alto en el sector público, como todos los servidores públicos, hombres y mujeres, se engloban bajo la denominación “de confianza”. Si bien ello les representa ingresos más altos y prestaciones que no tiene el empleado o empleada sindicalizados, significa también la realización de sus funciones dentro de la “discrecionalidad” que establecen los jefes inmediatos y superiores.

De tal suerte que si la mujer trabajadora mexicana cuenta con un régimen legal de protección, éste se vuelve elástico en los casos de servidoras públicas de niveles medio y alto. En otras palabras, prestaciones

como vacaciones, horarios, etc. estarán siempre sujetos a la negociación personal, a las cargas de trabajo y a las políticas que se determinen en cada unidad administrativa.

En los últimos años se han impulsado reformas jurídicas para una mayor protección de la mujer. En 1998 se promulgó una Ley Contra la Violencia Intrafamiliar, por un movimiento de mujeres parlamentarias de todos los partidos políticos, son avances importantes, como el **Programa Nacional de la Mujer 1995-2000**. México también ha suscrito protocolos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos y sus instancias derivadas reguladoras; la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación sobre la Mujer y la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer.

Todos ellos además de las acciones que promueven más de 100 ONG's, han sido instrumentos invaluable cuya eficacia va en aumento, sólo que están enfocados a la protección de las mujeres más desfavorecidas por su condición social y económica, que se acentúa por la marginación y la pobreza.

El caso de la mujer profesional y su desempeño en la función pública que nos ha ocupado en este trabajo, tiene otros matices. La mujer profesional en México, para llegar a serlo, tuvo que remontar los obstáculos culturales y socio-económicos que viven la mayoría de las mujeres por lo que su problemática para vivir plenamente la **equidad de género** es completamente distinta.

Si bien es cierto que se enfrenta a los patrones culturales del binomio **tradición-modernidad**, también lo es que en su trayectoria para constituirse como profesional ha encontrado instrumentos para enfrentarlo.

El desempeño de la función pública está marcado fundamentalmente por las características, contradicciones y rezagos que vive la administración pública mexicana en su conjunto.

En efecto, la función pública, que durante siete décadas de este siglo estuvo permeada por un sistema político vertical y autoritario, hoy transita por una revisión profunda que sin duda conducirá a instituciones más eficientes y eficaces y sujetas a un control democrático.

Estamos convencidas de que el rol de la mujer en la función pública encontrará nuevos derroteros y formas de realización que le den plena vigencia a la **equidad de género**, pero ello correrá en paralelo a la adecuación de la administración pública a los cambios que requiere el México de hoy y del mañana.

---

## NOTAS

- 1 Vid. González Marín, María Luisa, **El Proceso Femenino Informal en el Proceso de la Globalización de la Economía Mexicana** Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM, No. Extraordinario, Vol. III, México, 1998.
- 2 Ibid.
- 3 Vid. García, Brígida y Orlandina de Oliveira. **Trabajo Femenino y Vida Familiar en México**. México, El Colegio de México, 1994.
- 4 Vid. Fernández Poncela, Anna M. (comp.). **Las Mujeres en México**. México, El Colegio de México, 1995.
- 5 Vid. Pérez Orihuela, Liliana. **Capacitación para el Autoempleo: Una Alternativa al Desempleo Femenino**. México, Coordinación General de Políticas, Estudios y Estadísticas de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 1998.
- 6 **Mujeres y Hombres en México**. 3a. Ed., México, Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), Febrero, 1999.