

II. La discriminación en el empleo

El propósito de este apartado es proporcionar información sobre la discriminación en el empleo en México. En concreto: ofrece datos sobre sus manifestaciones más comunes y las poblaciones a las que más afecta. De ahí, el apartado se dedica a ofrecer un marco teórico para entender la discriminación en el empleo. Para ello, identifica y explica los distintos factores que pueden incidir en los niveles y formas en las que se manifiesta y se reproduce la discriminación laboral. Los factores se dividen en dos categorías: “prácticas, dinámicas y políticas de los lugares de trabajo”, en donde se incluyen todos los factores que, dentro de los mismos lugares de trabajo, pueden estar incidiendo en la discriminación; y “factores ajenos a los lugares de trabajo”, en donde se identifican los que afectan lo laboral, sin ser inherentes a los centros de trabajo. Esto incluye políticas educativas, económicas, fiscales, laborales, de acceso a la justicia, entre otras.

A. Las manifestaciones de la discriminación en el empleo en México

1. Información pública para la igualdad

En México, especialmente en décadas recientes, el Estado ha hecho un esfuerzo considerable por adquirir y publicar información sobre la discriminación que se vive en el país. Hoy en día, se cuenta con información valiosa sobre la mayoría de los grupos que históricamente han sido discriminados.

La autoridad que ha estado detrás de la mayoría de los esfuerzos ha sido el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Se ha encargado de ir liberando, año con año, estudios específicos sobre las características socio-

La discriminación en el empleo en México

demográficas y los indicadores de desarrollo de distintos grupos. El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) y el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL) también han contribuido enormemente a la generación de datos. Existen, por supuesto, otras autoridades que, para temas específicos, han sido clave para la generación de la información, como lo han sido también la sociedad civil y la academia.

Los estudios que existen sobre discriminación en el empleo en México ofrecen, por lo general, tres tipos de información. La mayoría ofrecen datos sobre las características sociodemográficas de los grupos y sobre el acceso que tienen a distintos servicios, como la educación, la salud, la vivienda y el empleo. Casi sin excepción, estos estudios revelan brechas en el acceso a servicios cruciales. Revelan, en otras palabras, disparidades, a veces brutales, en el acceso a derechos, incluidos los laborales. Estos estudios, sin embargo, no necesariamente aportan información detallada sobre las causas detrás de las brechas. Donde es posible, atribuyen las diferencias en el goce de derechos a la discriminación; donde no lo es, lo sugieren. Este tipo de estudios debe complementarse, por lo tanto, con aquellos que documentan las percepciones de las personas sobre la discriminación. La Encuesta Nacional sobre la Discriminación en México del 2010 es el esfuerzo más importante en este sentido, aunque existen otras, en temas específicos, igualmente relevantes (como, por ejemplo, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares del 2011 y 2016, fundamental para detectar la violencia y discriminación que viven las mujeres en el trabajo). Debe mencionarse también el *Reporte sobre la discriminación en México 2012*, estudio que coordinó Ricardo Raphael de la Madrid para el CONAPRED, que incluye un capítulo referente a la discriminación en el trabajo.

Por último, existen estudios sobre el acceso a la justicia en la materia. Son, sin embargo, los menos y esto se explica, en parte, por la poca información que está disponible sobre las quejas y denuncias que las personas interponen ante el Estado. En materia penal, por ejemplo, la discriminación laboral ha sido tipificada como delito en casi todas las entidades federativas. La información pública disponible sobre las averiguaciones previas y sobre las sentencias que se han emitido específicamente sobre ese delito es escasa.⁵⁸ En materia laboral, los datos que publica la Secretaría

⁵⁸ En los Censos Nacionales de Procuración de Justicia Estatal y de Impartición de Justicia Estatal, por ejemplo, que son liberados anualmente por el INEGI desde el 2012, se incluye información sobre el delito de discriminación solo a partir del 2014.

Estefanía Vela Barba

del Trabajo y Previsión Social sobre las quejas que se presentan ante las autoridades laborales, no incluyen información específica sobre casos de discriminación.⁵⁹ En materia civil, ocurre lo mismo. De la poca información que existe en la materia, no es posible derivar cuántos casos están siendo litigados por discriminación. La gran excepción en este sentido es el CONAPRED. Es la autoridad que tiene más información públicamente disponible sobre las quejas que recibe por discriminación en el empleo. Le siguen la Comisión Nacional de Derechos Humanos,⁶⁰ el Consejo para Prevenir y Erradicar la Discriminación de la Ciudad de México y la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

Es necesario mencionar que, a nivel estatal, el trabajo que se ha realizado para generar y publicar información sobre la discriminación (incluida la que ocurre en el empleo) es, casi sin excepción, pobre aún. Son pocas las entidades federativas que publican sus propios datos sobre este tema. Por lo general, si existe información disponible sobre la discriminación a nivel estatal, es información que las autoridades federales han compilado y publicado. Existen algunas excepciones, por supuesto. Destacan en este sentido la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México, que estuvo a cargo del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de

Tampoco puede encontrarse información sobre este delito en la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE). En la información que reporta el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública sobre la incidencia delictiva del fuero común, tampoco se encuentran datos sobre este delito.⁵⁹ La Secretaría de Trabajo y Previsión Social publica “estadísticas del sector”, en donde incluye un rubro sobre procuración y acceso a la justicia. Publica datos sobre conciliaciones, juicios y asesorías, incluyendo el “motivo” que dio origen al conflicto. Las categorías que incluye sobre “motivos del conflicto” son: aguinaldo, aportaciones, condiciones generales de trabajo, designación de beneficiarios, despido, medidas disciplinarias, no laborales, pago de reparto de utilidades, pensión IVCM y riesgo de trabajo, preferencia de derechos, prestaciones de la Ley Federal de Trabajo, prestaciones de seguridad, rescisión de contrato, rescisión por acoso, retención salarial, retiro voluntario y otras instancias. Es posible que en estos rubros existan casos sobre discriminación. Pero por cómo está la información, es imposible saber cuántos son y por qué causas específicas. Esta información se puede ver en la página de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, en la sección sobre “estadísticas del sector”, que está disponible en: http://www.stps.gob.mx/bp/secciones/conoce/areas_atencion/areas_atencion/web/menu_infsector.html

⁶⁰ La CNDH sí reporta mensualmente las quejas que le llegan y resuelve y es posible saber cuántos casos de discriminación laboral está resolviendo, de acuerdo a los criterios con los cuales clasifica sus quejas. Sin embargo, la manera en la que presenta la información implica que se tiene que hacer una labor de reconstrucción para saberlo.

La discriminación en el empleo en México

la Ciudad; la Primera Encuesta de Discriminación de Zacatecas de 2005, a cargo del Laboratorio de Estadística y Matemática Aplicada de la Universidad Autónoma de Zacatecas, que la realizó a petición del gobierno del estado y la Encuesta Estatal sobre Discriminación 2014 a cargo de la Comisión de Derechos Humanos del Estado de Yucatán.

Es con base en todos estos estudios públicamente disponibles, que en este apartado se ofrecen algunos de los datos más relevantes e impactantes sobre la discriminación en el empleo en México. Evidentemente, los datos que aquí se incluyen no son exhaustivos. En la mayoría de los estudios citados, existe información mucho más detallada que sería necesario revisar para diseñar políticas públicas. Sin embargo, se han elegido los datos que mejor ilustran lo sistemático y complejo que es el fenómeno, así como el impacto que tiene en distintos grupos poblacionales.

2. Los datos disponibles

En esta sección, primero se ofrecen datos sobre las brechas y exclusiones que se tienen detectadas en el país para distintos grupos. En concreto: para las mujeres, las personas indígenas, la población afrodescendiente, las personas de “piel oscura”, las personas con discapacidad y las personas LGBT. Después, se incluyen los datos disponibles sobre las quejas que se han interpuesto ante el CONAPRED y el COPRED por discriminación laboral. El propósito, de nuevo, no es ofrecer datos exhaustivos, sino ilustrativos del fenómeno de la discriminación en el empleo en México. Desde ahí es que se han elegido los datos a mostrar.

a. Las brechas y las exclusiones

i. Mujeres

En los últimos veinte años, las acciones que ha tomado el Estado para erradicar la discriminación por género se han multiplicado exponencialmente. Basta leer los Informes que el Estado presenta periódicamente al Comité de la CEDAW para ver la variedad de los esfuerzos que se han emprendido y cómo han ido aumentando significativamente.⁶¹ Una de las

⁶¹ Véase: Informe inicial (CEDAW/C/5/Add. 2 del 14 de septiembre de 1982); Segundo informe (CEDAW/C/13/Add.10 del 3 de diciembre de 1987); Tercer y cuarto informes consolidados (CEDAW/C/MEX/3-4 del 7 de abril de 1997); Quinto informe (CEDAW/C/MEX/5 del 1º de diciembre de 2000); Sexto informe (CEDAW/C/MEX/6 del 23 de enero de 2006); el Séptimo y octavo informe consolidado (de septiembre de 2010); y el Noveno informe consolidado (de diciembre de 2016).

Estefanía Vela Barba

áreas en las que se ha avanzado enormemente es, precisamente, en la informativa. Ahora existe una cantidad importante de información sobre las brechas de género en el acceso efectivo a derechos que antes no se tenía.

En relación al trabajo, cada vez parecen ser más comunes los estudios que proporcionan datos detallados sobre este fenómeno, sobre todo los que se publican en relación al gobierno mismo. En años recientes destaca, por ejemplo, el diagnóstico ya mencionado que realizó el Consejo de la Judicatura Federal para entender por qué había tan pocas juezas y magistradas federales, cuando a nivel de secretarías proyectistas, con el potencial de ser juezas, las mujeres ocupaban el 42.6% de las plazas.⁶² Mencione este estudio de nuevo porque muestra la importancia de irse al detalle de una institución, para ver dónde, exactamente, se encuentran las mujeres y los hombres. Quizá en los totales ya casi no existe una brecha, pero ya que se comienzan a analizar los puestos, los salarios, las prestaciones y la movilidad al interior de una institución o empresa, todo cambia. Precisamente esto es lo que también se reveló en un estudio que se realizó sobre los y las secretarías de estudio y cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el 2013.⁶³ Para cuando se realizó la encuesta, los primeros conformaban el 51% y las segundas el 49% de quienes laboraban en este puesto. Pero cuando se analizó el salario que percibían, a pesar de estar desempeñando el mismo trabajo, existían diferencias importantes. La más sobresaliente: ninguna mujer ganaba más de \$105,000 pesos, mientras que el 8% de los hombres percibía este ingreso. En un estudio que publicó la Comisión Nacional de Derechos Humanos sobre el número de hombres y mujeres que laboraban en la Administración Pública Federal en el 2015, también se observaron fenómenos similares. Entre más detalle se analizaba, todo tipo de disparidades, unas sutiles y otras no tanto, surgían.⁶⁴

Si bien cada vez son más este tipo de estudios, siguen, de cualquier forma, sin ser suficientes. La realidad es que, en esta materia, como en todas, se requieren diagnósticos detallados de cada una de las instituciones y empresas para saber cuál, exactamente, es el problema de discriminación que las personas enfrentan. De ahí que una de las políticas que se tienen

⁶² Véase Stack, *et al.*, *supra*.

⁶³ SCJN, Instituto Mora, Colegio de Secretarios, Unidad de Igualdad de Género de la SCJN, *Resultados de la investigación “Rutas de acceso y obstáculos en las trayectorias profesionales de las Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”*, mayo de 2013.

⁶⁴ Comisión Nacional de Derechos Humanos, *Estudio sobre la igualdad entre mujeres y hombres en materia de puestos y salarios en la administración pública federal (APF) 2015*, 2016.

La discriminación en el empleo en México

que impulsar, como se verá más a detalle más adelante, es la de la generación de datos y diagnósticos específicos y altamente contextualizados. Se requiere posibilitar y promover la investigación para poder diseñar mejores políticas que estén basadas en la evidencia.

Dado que este documento, sin embargo, está enfocado en presentar datos generales sobre la discriminación, valga, por ahora, reproducir los que se consideran más relevantes, para dar una idea de dónde están las brechas más importantes en el tema de género. Prácticamente todos los datos que se ofrecen a continuación están basados en el último informe que publicó el INEGI, en el 2016, sobre *Mujeres y hombres en México 2016*. Van los datos, replicados casi al pie de la letra.

De la población económicamente activa

- Para empezar: existe una importante brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres. Según el INEGI, “la distribución por sexo de la población de 15 años y más para el año de 2016 muestra que 42.6 millones son hombres, de los cuales ocho de cada 10 son económicamente activos, y 47.1 millones son mujeres, de las cuales, cuatro de cada 10 son económicamente activas.”⁶⁵ (La brecha, de hecho, se redujo en 5 puntos entre el 2005 y el 2016.)
- “Se pueden ver diferencias importantes en las entidades federativas respecto a los niveles de participación y las brechas entre mujeres y hombres. Sobresale Colima como la entidad con la más alta participación económica femenina, en la cual 55 de cada 100 mujeres de 15 y más años se ocupan en el mercado laboral o buscan activamente un empleo en la semana de referencia. [...]”⁶⁶ A Colima le siguen Quintana Roo (51.6%), Sonora (51.1%), Baja California Sur (51%) y Nayarit (50.4%). “Las entidades que registran la menor participación de las mujeres en el mercado laboral son Chiapas, Veracruz, Querétaro y Zacatecas, con tasas inferiores a 40 por ciento.”⁶⁷ El lugar, en otras palabras, es un factor que parece importar.
- “Por lo que toca a la comparación entre la proporción de mujeres que se integra a la fuerza laboral respecto a la de los varones en esa misma situación, a nivel de las entidades federativas, las que presentan menor diferencia en este rubro son la Ciudad de México (con una brecha

⁶⁵ INEGI, *Mujeres y hombres en México 2016*, p. 144.

⁶⁶ *Ibid.*, p. 145.

⁶⁷ *Ibidem*.

Estefería Vela Barba

de género en la tasa de participación económica de 23.9 puntos porcentuales), Colima (26 puntos), Sonora (26.8 puntos), Baja California Sur (28.8 puntos), Nayarit (29.3 puntos) y Sinaloa (29.3 puntos). En sentido opuesto, el estado con la diferencia más acentuada en este renglón es Chiapas, que registra una disparidad de género de 49.4 puntos porcentuales.”⁶⁸

- Además de la entidad federativa, el estado conyugal y la edad parecen también ser factores importantes a considerar. “De acuerdo con su estado conyugal, las tasas de participación más altas entre las mujeres –con valores superiores a 78%– corresponden a las no unidas, con edades que oscilan entre los 30 y 49 años; para los hombres, se localizan en el grupo de edad de 20 y 39 años, con estado civil de casados o que viven en unión libre.”⁶⁹ En otras palabras: en mujeres, la soltería parece ser un factor que se correlaciona con la participación en el mercado; en hombres, es el estar en pareja.
- De manera adicional, el número de hijos parece tener un impacto importante en la participación económica de las mujeres: en todos los rangos de edad (de los 19 a más de 60 años), con excepción de las mujeres que tienen entre los 15-19 años, las mujeres *sin* hijos tienen una mayor participación económica que las mujeres *con* hijos. Pero “la estadística sugiere que, a partir de los tres hijos, la participación de las mujeres en el mercado de trabajo presenta una tendencia descendente en proporción inversa con el número de hijos. La tasa de participación económica de las que tienen de uno a dos hijos está por arriba (50.1%) de la tasa promedio de mujeres (43.4%). Cuando el número de hijos se ubica entre tres y cinco, la tasa de participación disminuye a niveles inferiores al promedio nacional, quedando en 42% y si sube a seis o más hijos, la tasa se contrae hasta 23.9 por ciento.”⁷⁰
- El nivel de escolaridad también importa. La diferencia más grande en la tasa de participación económica entre hombres y mujeres es en el grupo de 20-29 años de edad con primaria completa.⁷¹ La brecha es de 57.9 puntos. Le siguen los grupos de 20-29 años de edad y 30-39 años de edad que tienen la primaria incompleta, en donde la brecha es de más de 52 puntos. “Las tasas de participación económica más altas de

⁶⁸ *Ibidem*.

⁶⁹ *Ibid.*, p. 146.

⁷⁰ *Ibidem*.

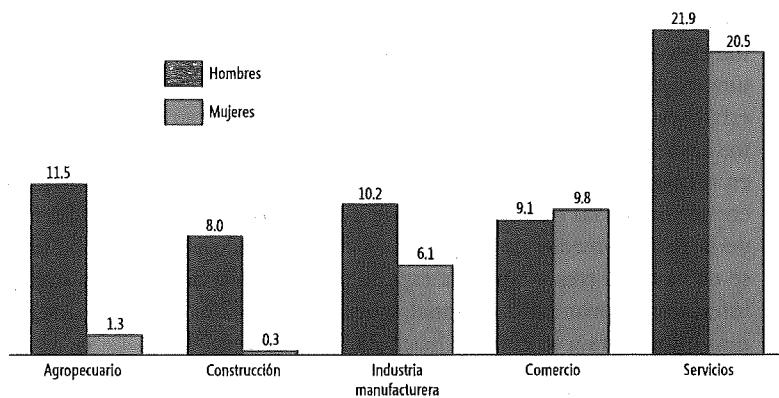
⁷¹ *Ibid.*, p. 147.

La discriminación en el empleo en México

la población en edad de trabajar se registran entre la que tiene educación media superior y superior, en el grupo de edad de 40 a 49 años: para las mujeres es de 70.7% y para los hombres de 97.1%.”⁷²

- Si se analizan los sectores a los que los hombres y las mujeres ingresan a laborar, se verá que también existen importantes disparidades.⁷³ El 8% de la población ocupada son hombres en la construcción; mientras que las mujeres en este sector representan el 0.3% del total de la población ocupada. Lo mismo ocurre en el sector agropecuario: los hombres representan el 11.5% y las mujeres el 1.3% de la población ocupada. En la industria manufacturera, la diferencia es menor: los hombres son el 10.2% y las mujeres el 6.1%. En el sector de servicios, los hombres son el 21.9% y las mujeres el 20%. El único sector en el que el porcentaje de mujeres es mayor al de los hombres es el comercio: ahí 9.8% son mujeres y 9.1% son hombres.

Tabla 1. Proporción de hombres y mujeres ocupados según sector de actividad económica. Segundo trimestre de 2016. Porcentaje



Nota: porcentajes respecto de la población total ocupada. Fuente: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Tabulados Básicos. La tabla fue realizada por el INEGI para el estudio Mujeres y hombres en México 2016.

Si se analizan los sectores, agregando la variable del *tamaño* de la unidad económica, también ocurre algo interesante. “En las unidades económicas

⁷² *Ibidem.*

⁷³ *Ibid.*, p. 149.

Estefanía Vela Barba

dedicadas a las actividades agropecuarias, de la construcción y manufactureras es mayor la participación de hombres empleados respecto a la de mujeres ocupadas, en todos los tamaños de establecimiento.”⁷⁴ Pero: “en los establecimientos del sector agropecuario se muestra que, a medida que aumenta el tamaño del negocio se incrementa la participación de personal ocupado del sexo femenino; así, de contribuir con 8.4% del empleo total de las unidades con personal de una a cinco personas, aumenta hasta 27.9% en los establecimientos de 51 y más personas ocupadas. Algo parecido ocurre en el sector de la construcción, en el que la participación de la población femenina pasa de 0.5% (unidades de una a cinco personas) a 12.0% (unidades de 51 y más personas). En los negocios dedicados a las manufacturas se presenta una tendencia contraria, es decir, la contribución de la población ocupada femenina disminuye al aumentar el tamaño del establecimiento de 45.2% en los más pequeños (una a cinco personas) a 34.3% en los más grandes (51 y más personas).”⁷⁵ En el sector del comercio y de los servicios ocurre lo mismo: “conforme aumenta el tamaño del negocio disminuye la participación femenina”.⁷⁶

Si se analizan distintos grupos de ocupación, existen en todos los grupos disparidades importantes entre hombres y mujeres.⁷⁷ Del total de hombres ocupados, el 31.1% son trabajadores industriales, artesanos y ayudantes; del total de mujeres, solo el 17.9% tienen esta ocupación. Del total de hombres, el 18.1% son trabajadores agropecuarios; en mujeres, solo el 3.3% tienen este empleo. El 7.8% de los hombres trabajan como operadores de transporte; en mujeres, solo el 0.1% trabaja en esto. El 1.4% de los hombres trabajan en protección y vigilancia; solo el 0.3% de las mujeres trabajan en esto. Finalmente, el 1.8% de los hombres son funcionarios y directivos; mientras que el 1.6% de las mujeres lo son. Donde se invierten los números es tratándose de comerciantes: el 25% de las mujeres trabajan en esto, comparado con el 13.1% de los hombres. El 23.1% de las mujeres trabajan en servicios personales, mientras que, en hombres, es solo el 9.4%. El 11.8% de las mujeres son oficinistas, mientras que en hombres es el 5.9%. El 6.1% de las mujeres son trabajadoras de la educación, en hombres, es el 2.1%.

⁷⁴ *Ibid.*, p. 150.

⁷⁵ *Ibidem.*

⁷⁶ *Ibid.*, p. 150.

⁷⁷ *Ibid.*, p. 151.

La discriminación en el empleo en México

- En relación al ingreso de la población ocupada, las cifras “exhiben que, a partir de los dos salarios mínimos, a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres es menor comparado con el de hombres. La disparidad por sexo indica que en los tres niveles de ingresos más bajos es mayor la proporción de mujeres que la de hombres; el porcentaje se invierte en los tres niveles de ingresos más altos, para los cuales los hombres presentan valores superiores a los de las mujeres.”⁷⁸
- Si se cruzan datos sobre el ingreso con el grupo de ocupación, también surgen disparidades interesantes. “Las mayores diferencias entre el ingreso promedio por hora trabajada de hombres y de mujeres ocupados se ubican entre los funcionarios y directivos de los sectores públicos, privado y social, en donde los ingresos de los hombres superan a los de las mujeres por casi 29 pesos. Entre los profesionistas, técnicos y trabajadores del arte se presenta una situación similar: la diferencia favorable para los hombres es de poco más de 10 pesos.”⁷⁹ Pero, dato curioso: “entre los conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte, la diferencia por sexo del promedio de ingresos por hora trabajada es de casi 9 pesos a favor de las mujeres ocupadas.”⁸⁰
- Si se analiza la duración de la jornada laboral también existen diferencias notables. “Dos de cada 10 hombres ocupados trabajan una jornada laboral de tiempo parcial –menor de 35 horas a la semana–, mientras que entre las mujeres la proporción es de casi cuatro de cada 10. De manera inversa, con referencia a la población ocupada que trabaja 40 horas o más semanales, la proporción de hombres es mayor que la de mujeres.”⁸¹ O sea: es más común que las mujeres tengan jornadas de tiempo parcial que los hombres; y, a la inversa: es más común que los hombres tengan jornadas de tiempo completo.
- En relación a las prestaciones laborales, también existen diferencias notables. Según los últimos datos que cita el INEGI en *Mujeres y hombres en México 2016*, el 55.7% de la población ocupada no tiene prestaciones laborales.⁸² De este grupo el 62.9% son hombres y el

⁷⁸ *Ibid.*, p. 152.

⁷⁹ *Ibid.*, p. 153.

⁸⁰ *Ibidem*.

⁸¹ *Ibid.*, p. 155.

⁸² *Ibid.*, p. 156.

Estefanía Vela Barba

37.1% mujeres. Del 43.8% que tiene algún tipo de prestación laboral, el 60.4% son hombres y el 39.6% mujeres. “De la población femenina sin prestaciones sociales, casi la mitad labora en el sector servicios (47.2%) y poco más de un tercio en la actividad comercial (34.0%). Para el caso de los hombres ocupados sin prestaciones sociales, las mayores proporciones se concentran en los sectores agropecuario (29.8%) y de servicios (28.6%).”⁸³

- “Entre la población ocupada que necesita trasladarse a su lugar de trabajo, las mujeres recurren en mayor proporción a algún tipo de transporte público como camión, taxi, combi, colectivo, metro, metro-bús o tren ligero (45.9%) respecto a los hombres (33.9%).” Entre los hombres, una mayor proporción recurre a la utilización de algún tipo de vehículo particular (28.8%) que las mujeres (25.4%). Los hombres también se mueven más en “transporte laboral” (7.8%) que las mujeres (5.1%), una diferencia que se acentúa entre los trabajadores asalaria-dos: aquí, el 9.6% de los hombres y el 6.0% de las mujeres recurren a este tipo de transporte.

El embarazo al interior del mundo laboral

- De acuerdo a la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2011 (ENDIREH), “al 14.2% de las mujeres alguna vez empleadas les han pedido una prueba de embarazo como requisito para entrar al trabajo, al 3.1% en alguna ocasión la han despedido o le han disminuido el salario por embarazarse. Si nos centramos en el último año, al 7.8% de las mujeres le han pedido en su trabajo una prueba de embarazo.”⁸⁴
- En relación a las pruebas de embarazo, la ENDIREH 2011 apunta a diferencias importantes entre las mujeres: “Las mujeres a las que les pidieron una prueba de embarazo son significativamente más jóvenes que aquellas a quienes no se la solicitaron (33.7 vs. 35.6 años en promedio). A medida que aumenta el estrato socioeconómico de la mujer hay cierta tendencia a que se incremente el porcentaje de mujeres a

⁸³ *Ibidem*.

⁸⁴ Sonia Frías, “Violencia contra las mujeres en el ámbito educativo, laboral y social”, en *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de los resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares 2011*, Roberto Castro & Irene Casique (coords.), Instituto Nacional de las Mujeres, Cuaderno de Trabajo no. 35, noviembre 2012, p. 251.

La discriminación en el empleo en México

quienes les requirieron pruebas de embarazo durante el año previo al levantamiento de la encuesta: 4.7% entre las mujeres de estrato muy bajo y 8.4% para las de estrato alto. De igual forma, a un porcentaje mayor de mujeres que no hablan una lengua indígena se les solicitó una prueba de embarazo (7.9%) que a las que no la hablan (5.5%).⁸⁵ De acuerdo a Sonia Frías, “probablemente estas diferencias estén asociadas con las características del establecimiento en que las mujeres están empleadas. Las mujeres a quienes les requirieron una prueba de embarazo en el último año tienden a contar con mayor escolaridad promedio, residir en zonas urbanas y no tener hijos que las que no se la solicitaron. Con respecto a las características del empleo, a más de una de cada diez mujeres empleadas en instituciones públicas o en el área educativa les pidieron una prueba de embarazo en el último año, porcentaje sólo sobrepasado por aquellas mujeres empleadas en fábricas (17.1%).”⁸⁶

- La ENDIREH 2016 presenta números similares a los del 2011: al 12.7% de las mujeres las discriminaron en el trabajo por razones de embarazo. Al 11.5% les pidieron una prueba de embarazo como requisito para trabajar; al 3.6% le pidieron una prueba de embarazo como requisito para continuar trabajando; al 1.2% la despidieron por embarazarse; al 1% no le renovaron su contrato y al 0.6% le bajaron el salario o las prestaciones por el embarazo.

La discriminación y violencia en el trabajo

- De acuerdo a la ENDIREH 2011, el “3.6% de las mujeres han sido objeto de acoso sexual en el ámbito laboral alguna vez en su vida.”⁸⁷ (Sonia Frías advierte que hay que contemplar el hecho de que, de las mujeres encuestadas por la ENDIREH 2011, solo el 72.4% ha trabajado fuera del hogar en alguna ocasión a lo largo de su vida.⁸⁸) En términos numéricos, esto significa que más de un millón y medio de mujeres ha sido víctima de acoso sexual u hostigamiento en el empleo alguna vez en su vida.

⁸⁵ *Ibid.*, p. 255.

⁸⁶ *Ibidem.*

⁸⁷ *Ibidem.*

⁸⁸ *Ibidem.*

Estefanía Vela Barba

- Según la ENDIREH 2011, en el trabajo, los “actos más prevalentes, tanto a lo largo de la vida como en los últimos doce meses, son las insinuaciones o propuestas de mantener relaciones sexuales a cambio de algo, y los piropos o frases de carácter sexual que molesten u ofendan a la mujer (2.6% y 1.0% respectivamente a lo largo de la vida).”⁸⁹
- El acoso se reporta más por parte de un compañero (1.6%) que por una persona con la que se tiene una relación laboral jerárquica (0.9%).⁹⁰ En relación al tipo de comportamientos que reportan: “El 0.9% de las mujeres indicó que un compañero de trabajo le había dicho piropos o frases de carácter sexual que le molestaron u ofendieron, mientras que el porcentaje de patrones/jefes que incurrieron en este comportamiento es de 0.2%. De igual forma, en mayor medida las mujeres han sentido miedo de ser atacada o abusada sexualmente por parte de un compañero de trabajo que por un jefe. En los últimos doce meses, de acuerdo con los reportes de las mujeres, más pares –compañeros de trabajo– las manosearon que superiores jerárquicos (0.3% vs. 0.2%). De forma lógica, por la posición jerárquica que ocupan, un porcentaje mayor de patrones o jefes han tomado represalias en contra de la mujer o la han castigado por negarse a propuestas de índole sexual que los compañeros de trabajo.”⁹¹
- De acuerdo a datos de la Encuesta Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia de 2014,⁹² 460,904 personas entre los 12 y los 29 años de edad fueron víctimas de acoso sexual en ese año.⁹³ Esto es, fueron víctimas de tocamientos o encuentros sexuales indeseados (en donde fueron obligadas a ver o hacer alguna práctica sexual). De estas

⁸⁹ *Ibid.*, p. 256.

⁹⁰ *Ibidem.*

⁹¹ *Ibidem.*

⁹² Estos datos fueron copiados de José Merino y Alexis Cherem, “Violencia contra la mujer en datos: El silencio de los 332 mil acosos”, *Animal Político*, 13 de abril de 2016, disponible en: <http://www.animalpolitico.com/blogueros-salir-de-dudas/2016/04/13/violencia-contra-la-mujer-en-datos-parte-1-el-silencio-de-332-mil-acosos/>

⁹³ Valga mencionar que, de acuerdo a la Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública 2016 del INEGI, los hombres son las víctimas más comunes de casi todos los delitos. La excepción más importante de esto son los delitos sexuales: el 80.1% de las personas que reportan ser víctimas de “otros delitos”, que incluyen el secuestro, el hostigamiento, el manoseo, el exhibicionismo, el intento de violación y la violación, son mujeres. INEGI, *Mujeres y hombres en México 2016*, p. 179.

La discriminación en el empleo en México

personas, el 73% fueron mujeres (332,363) y el 28% fueron hombres (128,541). De las mujeres acosadas, el 3.4% (11,289) fueron acosadas en el trabajo. De las mujeres acosadas por un conocido, el 6.17% reportó que fue en el trabajo. De las mujeres acosadas por un desconocido, el 2.87% reportó que fue en el trabajo.

- A diferencia de la ENDIREH 2011, la del 2016 incluyó información no solo sobre la violencia sexual, sino sobre la violencia física y emocional que las mujeres viven en el trabajo. También incluyó datos sobre las distintas manifestaciones de la discriminación en el empleo que viven, además de la relativa al trabajo.
- De acuerdo a la ENDIREH 2016, el 16.5% de las mujeres en el país reportan haber vivido violencia en el trabajo alguna vez en su vida. Desglosado por tipo de violencia: el 10.6% reporta haber vivido violencia emocional alguna vez en su vida; el 1.6% reporta haber vivido violencia física y el 11.2% violencia sexual.
- En concreto: el 2.3% reportan que le han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que tuvo relaciones sexuales con algún superior; al 4.5% de las mujeres les dijeron comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar; al 3.8% la han ignorado o no la han tomado en cuenta por ser mujer; al 5% la han ofendido o humillado por ser mujer.
- Al 6.6% le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo; al 2.5% le han enviado mensajes con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o las redes sociales; el 4.1% reporta que le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo; el 2% reporta que tomaron represalias en su contra por rechazar tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones; intentaron despedirla o la despidieron; la congelaron o cambiaron de lugar, etc.). El 1.1% reporta que han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad; el 0.4% que la han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad; el 2.9% que la han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento.

Estefanía Vela Barba

- De acuerdo a la ENDIREH 2016, el 91.2% de las mujeres que vivieron violencia laboral no solicitó apoyo a ninguna institución, ni presentó una queja o denuncia ante autoridad. El 17.1% no solicitó apoyo, ni denunció porque pensó que no le iban a creer o que le iban a decir que era su culpa; el 17.1% porque consideró que era una pérdida de tiempo o porque no tenía tiempo; el 12.4% porque no confía en las autoridades; el 20% porque no sabía cómo y dónde denunciar; y el 23.9% por miedo a las consecuencias o a las amenazas. Existe, en otras palabras, un problema de acceso a la justicia grave para la violencia en el trabajo que viven las mujeres.

Tabla 2. Distribución de mujeres de 15 años y más que han trabajado, por condición, tipo, clase y situación de violencia laboral según periodo de referencia (2016). Estimaciones puntuales.

	Absolutos		Relativos	
	Periodo de referencia		Periodo de referencia	
	A lo largo de su vida	En los últimos 12 meses	A lo largo de su vida	En los últimos 12 meses
Total de mujeres que han trabajado	33 066 522	20 074 204	100.0	100.0
Sin incidentes	27 603 001	18 020 878	83.5	89.8
Con incidentes	5 463 521	2 052 621	16.5	10.2
Violencia emocional	3 505 063	1 313 893	10.6	6.5
Degradación	3 146 885	1 196 390	9.5	6.0
La han ofendido o humillado por el hecho de ser mujer (la hicieron sentir menos o mal)	1 638 786	565 447	5.0	2.8
La han ignorado o no la han tomado en cuenta, por ser mujer	1 258 259	489 973	3.8	2.4
Le han hecho comentarios ofensivos acerca de que las mujeres no deberían trabajar	1 483 201	582 035	4.5	2.9
Han comentado que sus logros o ascensos se debieron a que usted tuvo relaciones sexuales con algún superior	763 128	306 038	2.3	1.5
Intimidación / acecho	765 086	250 031	2.3	1.2
La han vigilado o seguido al salir del trabajo	765 086	250 031	2.3	1.2
Violencia física	536 234	155 479	1.6	0.8
La han pateado o golpeado con el puño	160 480	45 675	0.5	0.2
La han atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	169 873	42 484	0.5	0.2
La han pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	312 263	97 279	0.9	0.5
Violencia sexual	3 713 235	1 317 959	11.2	6.6
Intimidación	3 055 258	1 141 163	9.2	5.7

	Absolutos		Relativos	
	Período de referencia		Periodo de referencia	
	A lo largo de su vida	En los últimos 12 meses	A lo largo de su vida	En los últimos 12 meses
Le han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como <i>Facebook</i> , <i>Twitter</i> , <i>WhatsApp</i>)	818 193	427 326	2.5	2.1
Le han dicho piropos groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre su cuerpo	2 175 175	826 798	6.6	4.1
Le han hecho sentir miedo de ser atacada o abusada sexualmente	1 109 374	284 186	3.4	1.4
Acoso-hostigamiento	1 459 907	388 180	4.4	1.9
Le han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de mejoras o beneficios en el trabajo	1 368 983	344 261	4.1	1.7
Tomaron represalias en su contra, la castigaron, o trajeron mal, porque se negó a tener relaciones sexuales (le limitaron sus posibilidades de mejora o promociones, intentaron despedirla o la despidieron, la congelaron o cambiaron de lugar, etc.)	652 601	178 568	3.4	1.6
Abuso sexual	1 431 964	333 340	3.5	1.7
La han obligado a mirar escenas actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas)	67 087	14 988	0.2	0.1
Alguna persona le mostró sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de usted	335 124	90 431	1.0	0.5
La han manoseado, tocado, besado o se le han arrimado, recargado o encimado sin su consentimiento	967 395	289 043	2.9	1.4
Violación e intento de violación	401 237	81 818	1.2	0.4
Han tratado de obligarla a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	371 797	78 541	1.1	0.4
La han obligado a tener relaciones sexuales en contra de su voluntad	120 324	24 333	0.4	0.1

Fuente: INEGI, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2016. Nota: La suma de los tipos, clases o situaciones no coincide con el total de mujeres, pues cada mujer puede haber declarado más de un tipo de violencia. Estos números tampoco incluyen discriminación en el empleo.

La discriminación en el empleo en México

Lo que todos los datos hasta ahora analizados demuestran es que existen distintas disparidades importantes entre hombres y mujeres en lo que al trabajo se refiere. De entrada, hay una brecha en la participación económica: son más los hombres que están económicamente activos, que las mujeres. Pero incluso dentro de la población que sí está ocupada, persisten diferencias importantes. Los sectores y las ocupaciones en las que se encuentran con una mayor presencia son distintos. También existen disparidades importantes en las horas trabajadas, los salarios percibidos, las prestaciones garantizadas y los puestos a los que acceden. Más aún: las mujeres que siguen siendo despedidas por embarazarse siguen siendo miles, como son miles –millones– las que son discriminadas y violentadas por el género en el trabajo (a veces de formas sutiles, con comentarios sobre su incapacidad de desempeñar ciertos trabajos; a veces de formas brutales, como ocurre con el hostigamiento sexual).

En el caso específico de las brechas de género, sin embargo, no se pueden entender las que existen en el mercado laboral, sin ver las que persisten en la esfera doméstica.

El trabajo no remunerado del hogar

- De acuerdo a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), al segundo trimestre de 2016, el 43.0% de los hombres y el 40.0% de las mujeres “son económicamente activos [y] desarrollan actividades domésticas; [el] 8.5% y 46.1%, respectivamente, son no económicamente activos [pero] realizan actividades domésticas, mientras que los que sólo son económicamente activos significan 19.9% y 0.9%, para hombres y mujeres.”⁹⁴ El número de mujeres que *no* realiza trabajo del hogar no remunerado es mínimo, comparadas con los hombres. Primera diferencia importante. Esto se confirma con la Encuesta Intercensal 2015, que señala que, de la población de 12 años y más, el 73.6% realiza trabajos no remunerados del hogar. De los hombres, el 57.1% realiza este tipo de trabajos; en las mujeres, la cifra asciende a 88.8%.⁹⁵
- “Esta diferencia se observa con mayor claridad al analizar el tipo de trabajo no remunerado desarrollado por cada sexo: los hombres que realizan trabajo no remunerado participan principalmente en las compras para la comida o para la limpieza (68.3%) y en la limpieza de su

⁹⁴ *Ibid.*, p. 165.

⁹⁵ *Ibid.*, p. 166.

Estefanía Vela Barba

casa, lavar o planchar ropa de su familia (65.2%). Entre las mujeres, 94 de cada 100 participan en la limpieza de su casa, lavar o planchar ropa de su familia; las siguientes actividades en importancia son preparar o servir alimentos para su familia (88.8%) y hacer las compras para la comida o la limpieza (82%).⁹⁶ Son en estos rubros donde existen las disparidades más importantes entre hombres y mujeres.

- Tratándose del cuidado de personas, las diferencias no son tan brutales como las que existen en relación a la limpieza y el cuidado de la casa. El 3.4% de los hombres afirma cuidar a personas con discapacidad comparado con el 3.3% de las mujeres. El 3.3% de los hombres atienden a personas enfermas, comparado con el 3.4% de las mujeres. El 22.4% de los hombres atienden a menores de 6 años de edad, comparado con el 27.4% de las mujeres. El 18.6% de los hombres atienden a niños y niñas entre los 6 y 14 años de edad, comparado con el 23.9% de las mujeres. Y, finalmente, el 5.9% de los hombres atienden a personas mayores de 60 años, comparado con el 23.9% de las mujeres.⁹⁷
- Si se analiza el cuidado a partir del número de horas que de hecho invierten en él, sin embargo, ahí es donde se revelan las diferencias más grandes.⁹⁸ Según la *Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares*, las mujeres, en promedio, dedican 38.7 horas a la semana al trabajo del hogar no remunerado, en comparación con los hombres, que le dedican 13.2 horas. Esto es importante porque si bien el porcentaje de hombres que dicen hacer trabajo no remunerado es alta (46% de la población de 12 años o más versus el 54% de las mujeres), eso no necesariamente implica que las *horas* que le invierten son siquiera cercanas a las que las mujeres le invierten.⁹⁹
- En horas totales, si se contabiliza tanto el trabajo que se realiza dentro como el que se realiza fuera de casa, las mujeres trabajan más que los hombres. “En 2014, las mujeres destinaron 2,930 y los hombres 2,428 millones horas de trabajo total semanal.” La diferencia está en el tipo de trabajo al que destinan sus horas. El 73.9% de las horas de los hombres se fueron al trabajo de mercado; mientras que las de las mujeres,

⁹⁶ *Ibidem*.

⁹⁷ *Ibidem*.

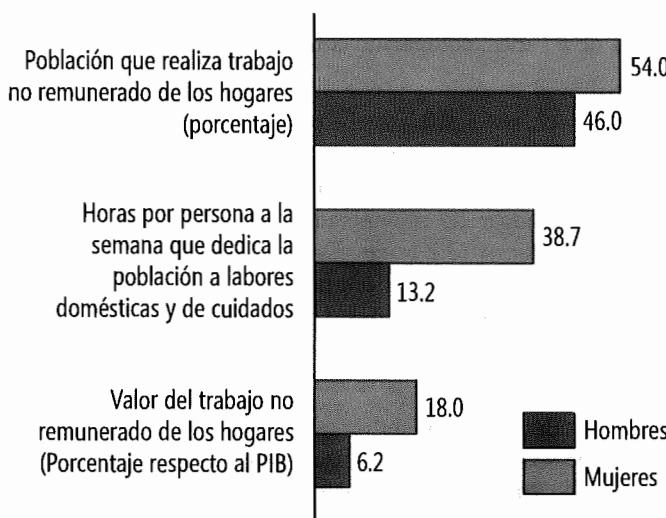
⁹⁸ Existen diferencias importantes entre mujeres en las horas que le invierten al trabajo del hogar no remunerado. “Las mujeres del medio rural destinan más horas de trabajo no remunerado de los hogares” que las urbanas. *Ibid.*, p. 172

⁹⁹ *Ibid.*, p. 170.

La discriminación en el empleo en México

solo el 32.3% se las dedicaron al mercado de trabajo. Los hombres dedicaron el 22.8% de sus horas al trabajo del hogar, mientras que las mujeres le dedicaron el 65.1% de sus horas a este trabajo.¹⁰⁰ Las consecuencias de esto son importantes, porque, si bien las mujeres trabajan más, el problema es que trabajan en algo que *no* está remunerado y que *no* tiene ningún tipo de prestación garantizada (salvo que se entienda la pensión alimenticia como una garantía). Y esto afecta el día a día de las vidas de las mujeres, a corto y a largo plazo, de formas importantes. Una de ellas es que genera dependencias económicas con la pareja, lo que se ha visto es un factor que puede contribuir a la violencia familiar.¹⁰¹

Tabla 3. Indicadores seleccionados del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y los hombres de 12 y más años de edad 2014



Fuente: INEGI, Cuenta Satélite del Trabajo no Remunerado de los Hogares. La tabla fue realizada por el INEGI para el estudio *Mujeres y hombres en México 2016*.

- Ahora: “la contribución de hombres y mujeres en el tiempo dedicado al trabajo no remunerado de los hogares en labores domésticas y de

¹⁰⁰ *Ibid.*, p. 173.

¹⁰¹ Roberto Castro, “Lo que sabemos y lo que no”, *Nexos*, junio de 2016, disponible en: <http://www.nexos.com.mx/?p=28505>

Estefanía Vela Barba

cuidados difiere sustancialmente entre uno y otro sexo, ya que mientras las mujeres participan con el 77.5% del total, los hombres lo hacen con el 22.5%”.¹⁰² De hecho, las mujeres le dedican muchas más horas a todos los diferentes tipos de labores del hogar que los hombres. En las horas dedicadas a proporcionar cuidados y apoyo: el 75.3% provienen de las mujeres y solo el 24.7% provienen de los hombres. De las horas dedicadas a proporcionar alimentos: 86.4% provienen de las mujeres y 13.6% de los hombres. De las horas que se dedican a la limpieza de ropa y calzado: el 83.2% provienen de las mujeres y el 16.8% de los hombres. De nuevo: aunque muchos hombres afirman participar en las labores del hogar, las horas que de hecho le dedican son una tercera parte de la que las mujeres le invierten.

- Ahora: ¿qué factores parecen afectar el que los hombres se involucren en las labores domésticas? Al menos dos, según el INEGI: el tamaño de la localidad y el nivel escolar. “Entre mayor es el tamaño de la localidad en que vive la población masculina, más grande es la proporción que realiza trabajo no remunerado, mientras que la proporción de mujeres que realiza trabajo no remunerado se mantiene constante, sin importar el tamaño de la localidad de su residencia.”¹⁰³ “Por su parte, los resultados por nivel de escolaridad muestran que, en la medida que los hombres aumentan su nivel de instrucción, también incrementan su participación en las labores domésticas y de cuidados.”¹⁰⁴
- La participación de los hombres en las labores domésticas, por cierto, puede ser una de las claves para combatir la violencia familiar. De acuerdo a Roberto Castro, “en la medida en que se incrementa la participación de los hombres en las tareas domésticas disminuye drásticamente el riesgo para la mujer de sufrir cualquier tipo de violencia de pareja”, esto es: violencia física, sexual y emocional.¹⁰⁵ Es, de hecho, lo único que se ha visto que reduce los tres tipos de violencia en la pareja. Más, incluso, que el aumento del índice de autonomía y el índice de poder de decisión de las mujeres.¹⁰⁶

¹⁰² INEGI, *Mujeres y hombres en México 2016*, p. 174.

¹⁰³ *Ibidem*.

¹⁰⁴ *Ibidem*.

¹⁰⁵ Castro, *supra*, nota 89.

¹⁰⁶ “El índice de autonomía (capacidad de la mujer de decidir por su cuenta cuestiones sobre trabajar por un pago, ir de compras, visitar a otras personas, comprar algo para sí misma o cambiar su arreglo personal, participar en una actividad vecinal o política, hacer amistad con alguna persona o votar por algún partido o candidato) tiene efectos

La discriminación en el empleo en México

Como espero haya quedado claro: si se quieren entender las brechas de género en el mercado laboral, se tiene que voltear a ver la esfera doméstica. No es que las mujeres simplemente “no trabajan”; es que están trabajando en el hogar. Si se suman las horas totales de tiempo dedicado a ambos trabajos, ellas son las que más trabajan. La cosa es que, precisamente porque se trata de un trabajo vital para el cuidado de las personas, de las familias y del país (como revelan los datos sobre lo que representa para el PIB), no es algo que simplemente se puede “dejar”, si no existen las condiciones para ello. Y el problema es ese: que no existen las condiciones para que las mujeres deleguen este trabajo en alguien (o algo) más. Por el contrario: el sistema sigue estando diseñado para que sean ellas las que sigan desempeñando esta labor y que sean los hombres los que se dedican principalmente al trabajo del mercado. Cuando las mujeres *sí* delegan este trabajo en alguien más, tienden a ser otras mujeres: o familiares (abuelas) o trabajadoras del hogar. La proporción de mujeres que se dedican al trabajo del hogar no solo es mayor a la de los hombres en el que *no* es remunerado, sino también en el que es remunerado.

Las trabajadoras del hogar

De las mujeres que trabajan en el país, un porcentaje importante de ellas se encuentran en el trabajo del hogar remunerado. Según la ENOE 2015, existen en el país 2.3 millones de personas que se dedican a este trabajo.¹⁰⁷ De estas, el 95% son mujeres. Estamos hablando de más de 2 millones de mujeres. Si se considera que el número de mujeres que se encuentran económicamente activas es de aproximadamente 18.8 millones, las traba-

muy claros respecto a la violencia física y sexual: a mayor autonomía, menor riesgo de sufrir ambos tipos de violencia. Un patrón un poco más complejo se observa respecto al índice de roles de género (medida en que las mujeres apoyan una visión más igualitaria entre hombres y mujeres) y el índice de poder de decisión de la mujer (la influencia efectiva o capacidad de intervención de las mujeres en el proceso de toma de decisiones en cuestiones personales, sexuales y reproductivas, de crianza y educación de los hijos, y otras de tipo familiar). En ambos casos, un mayor empoderamiento de la mujer se asocia a un menor riesgo de violencia física y sexual, pero a un mayor riesgo de violencia emocional. Cabe suponer que este efecto “negativo” del empoderamiento con respecto a la violencia emocional será sólo temporal en tanto que quizás expresa el desajuste de muchos hombres ante los nuevos roles que están jugando las mujeres.”

Ibidem.

¹⁰⁷ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional del Trabajador Doméstico (22 de julio)”, 20 de julio de 2015, disponible en: <http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2015/domestico0.pdf>

Estefanía Vela Barba

jadoras del hogar representan casi el 9% de las mujeres económicamente activas, según estos datos. Como veremos en el siguiente apartado, las trabajadoras del hogar todavía viven discriminación no solo en los hogares, sino en la misma ley. No tienen derecho, por ley, a las mismas prestaciones que muchos otros trabajos (lo que es inconstitucional). Por esa razón, el INEGI lo clasifica como un trabajo informal. ¿Qué otros datos se tienen sobre las trabajadoras del hogar que es importante mencionar aquí? Los siguientes:

- De las mujeres que se dedican al trabajo del hogar, el “85.8% realizan tareas de limpieza en hogares particulares, 8.2% son cuidadoras de personas y 5.0% son lavanderas y/o planchadoras en casas particulares.”¹⁰⁸
- “Respecto al número de hijos de las mujeres trabajadoras domésticas, se presenta una mayor proporción de las mujeres que tienen más de tres hijos (48.8%), seguida de aquellas que son madres de uno, lo cual representa 29.3 por ciento.”¹⁰⁹ Esto es importante, porque mientras que para la población en general de mujeres, la participación en el mercado de trabajo disminuye a partir del tercer hijo y es más alta cuando no tienen hijos, tratándose de las trabajadoras del hogar, esto no se cumple.
- “En cuanto a los ingresos que perciben, llama la atención que 73.2% de los trabajadores domésticos remunerados reciben hasta dos salarios mínimos mensuales como retribución a sus labores; 20.2% percibe más de dos y hasta cinco; y 0.2% declara no ganar dinero por sus servicios. A mayor ingreso derivado del trabajo, aumenta la diferencia por género, pues mientras 22.1% de los hombres reciben más de tres salarios mínimos, solo 3.9% de las mujeres alcanzan este monto. El punto más ilustrativo de la diferencia de ingresos según género en el trabajo doméstico remunerado es el hecho de que 3.6% de los hombres ocupados en esta labor reciben más de cinco salarios mínimos, cifra que se reduce a solo 0.2% en las mujeres.”¹¹⁰

¹⁰⁸ *Ibidem*. “Por otra parte los hombres ocupados como trabajadores domésticos suman más de 121 mil personas; 49.3% ocupados como empleados domésticos, mientras que 45.4% se ocupan como choferes en casas particulares.”

¹⁰⁹ *Ibidem*.

¹¹⁰ *Ibidem*.

La discriminación en el empleo en México

En el 2014, el CONAPRED y la Secretaría de Gobernación realizaron un estudio para conocer la valoración del trabajo doméstico, desde la perspectiva de las empleadoras y de las trabajadoras. Se aplicó la encuesta a 1,240 empleadoras y a 1,243 trabajadoras en octubre de 2014. De este estudio, destacan los siguientes datos:

- El 36% de las trabajadoras inició su trabajo siendo menor de edad; el 21% ni siquiera tenía la edad legal para trabajar.
- La mayoría de las trabajadoras afirmaron “que se emplean en el trabajo doméstico por razones de necesidad económica y factores de pobreza, como escaso logro educativo y falta de oportunidades”.¹¹¹
- El “25% de las trabajadoras domésticas ha pasado más de 10 años desempeñando este trabajo, lo que indica la baja movilidad en términos de ocupación.”¹¹²
- “La principal razón de las empleadoras para contratar trabajo doméstico es porque no tienen tiempo suficiente para realizar las tareas del hogar.” 7 de cada 10 de ellas dijo trabajar fuera de casa. “Ante la ausencia de una trabajadora doméstica, en la mayoría de los hogares, las responsabilidades están a cargo de figuras femeninas. Los varones se involucran sólo en alrededor de una cuarta parte de los hogares.”¹¹³

¹¹¹ CONAPRED-SEGOB, *Condiciones laborales de las trabajadoras domésticas*, 2015, p. 13.

¹¹² *Ibid.*, p. 14.

¹¹³ *Ibid.*, p. 22. Este dato, en particular, recuerda al texto de Beatriz Gimeno sobre trabajo doméstico y feminismo: “Pero lo cierto es que las asistentas no liberan a las mujeres de clase media de hacer este trabajo y que plantearlo así no es feminista, aunque sea práctico. La verdad es que, en realidad, liberan a los hombres de hacer su parte. Si este trabajo se repartiera por igual entre todos los miembros de la familia (hijos e hijas incluidos) las mujeres no se verían sometidas a esa doble jornada y no se contribuiría a perpetuar (material y simbólicamente) la división sexual del trabajo. Si bien el feminismo es teóricamente partidario del reparto del trabajo doméstico entre los integrantes de la familia, lo cierto es que hay muchas más partidarias de revalorizarlo que de entrar a fondo en la cuestión del debate. Es normal. ¿Por qué van a pelearse las mujeres de clase media con sus compañeros si pueden pagar a otras mujeres para que lo hagan y olvidarse? Todas sabemos que luchar por repartir al 50% el trabajo de casa es entrar en una guerra de desgaste con muchas posibilidades de salir derrotada. Pero si no librados siquiera esa batalla doméstica, ¿cómo vamos a ganar ninguna otra?” Beatriz Gimeno, “¿Es compatible ser feminista y tener empleada doméstica?”, *pikara*, 3 de octubre de 2013, disponible en: <http://www.pikaramagazine.com/2013/10/es-compatible-ser-feminista-y-tener-empleada-domestica/>

Estefanía Vela Barba

Esto evidencia lo complejo que es el género: cómo atraviesa no solo la relación entre hombres y mujeres, sino entre mujeres mismas, especialmente cuando se incorpora la condición socioeconómica al análisis. Las mujeres con más recursos delegan el trabajo del hogar en otras mujeres de escasos recursos.

- En relación a las condiciones de trabajo, los datos son alarmantes. “Casi la totalidad de las empleadoras contratan el trabajo doméstico de palabra, lo que coincide con los datos que arrojan las trabajadoras.” “Dos terceras partes tanto de trabajadoras como de empleadoras señalan que estarían dispuestas a firmar un contrato laboral en caso de que hubiera una ley que así lo obligara.” Hay muchas en cada segmento que señalan su rechazo a esta medida.”
- El “46% de las trabajadoras encuestadas labora más de las 8 horas establecidas por ley. Las trabajadoras de planta registran un promedio por arriba de la media global de horas trabajadas. 16% trabaja 12 horas o más. [El] 64% de las trabajadoras de planta señala que es frecuente que sus empleadoras le soliciten realizar actividades laborales fuera de su horario de trabajo.”
- En promedio, las trabajadoras de planta ganan \$1,128.20 pesos a la semana, mientras que las de entrada por salida ganan \$1,075.38 pesos. “Tres cuartas partes de las trabajadoras encuestadas señala que nunca le han aumentado el salario en su actual trabajo.” Solo el 57% de las trabajadoras reportaron recibir un aguinaldo. El 40% de las trabajadoras reportaron que, en caso de que se enfermen, no les descuentan la falta de sus ingresos. Al 34% les “permiten” faltar, con la pena de descontarles el día de su sueldo. Al 8% “no les permiten faltar”. Casi el 50% de las trabajadoras, no gozan del derecho de vacaciones pagadas.
- El 23% de las trabajadoras encuestadas eran mujeres indígenas. De ellas, el 33% reportó que fueron tratadas con desprecio por ser indígenas y el 25% reportó que les prohibieron hablar su lengua indígena.
- El 17% de las trabajadoras reportaron haber sido acusadas falsamente de robo; el 17% reportaron ser despedidas injustificadamente; el 16% reportaron una revisión a sus pertenencias; el 14% reportó maltrato verbal y el 12% que usaban palabras ofensivas como llamarlas “chachas” o “gatas”. Finalmente, el 12% de las trabajadoras reportaron haber vivido o conocer a alguien que había vivido acoso sexual. El

La discriminación en el empleo en México

10% reportaron haber sido despedidas por embarazo o conocer a otra trabajadora a la que le había pasado eso.

Después de todas las barreras para acceder, ascender y permanecer en el trabajo que hasta ahora se han visto, quizás no sorprenda que, “entre la población de 15 y más años de edad, las mujeres sin ingresos propios representan cuatro veces la cantidad de hombres en esa misma situación.”¹¹⁴ Y que, según la Encuesta de Movilidad Social 2015, “las mujeres se enfrentan a mayores barreras para la movilidad social que los hombres. Entre las personas más pobres (Quintil 1) el 45% de las mujeres siguen siendo pobres, [mientras que] solo el 23% de los hombres lo siguen siendo.”¹¹⁵ A pesar de que las mujeres trabajan más, son más pobres que los hombres. Básicamente.

Valga mencionar en este punto que faltan datos sobre otro de los trabajos en los que las mujeres son una mayoría: el trabajo sexual. De los pocos datos que sí existen en México al respecto, resalta que, como ocurre con muchos trabajos informales y precarios, la violencia en el trabajo sexual, especialmente el que se desempeña en las calles, es cotidiana. Distintos estudios señalan que parte de esta violencia se explica por la irregularidad jurídica de este trabajo que, si bien no es un delito para quienes lo ejercen (lo que se encuentra penalizado es el lenocinio y la trata sexual, que son cosas distintas),¹¹⁶ el estigma que pesa sobre el trabajo sexual es tal que se

¹¹⁴ *Ibid.*, p. 155.

¹¹⁵ Raymundo M. Campos Vázquez, *Promoviendo la movilidad social en México. Informe de Movilidad Social 2015*, El Colegio de México, dato específico disponible en: <http://movilidadsocial.colmex.mx/index.php/resultados>

¹¹⁶ De acuerdo a Claudia Torres, “el texto del Protocolo de Palermo establece que el consentimiento resulta irrelevante si y sólo si se prueba que el tratante empleó algún medio comisivo. Con ello, el Protocolo admite que el consentimiento puede ser válido siempre que no esté viciado por la fuerza, el engaño u otras circunstancias análogas.” Claudia Torres, “Ambigüedades y complejidades: la ley de trata con fines de explotación sexual y el no reconocimiento del trabajo sexual en México”, Cátedra Extraordinaria sobre Trata de Personas, UNAM, pp. 50-51, disponible en: <http://es.scribd.com/doc/270846543/Ambiguedades-y-Complejidades-la-trata-con-fines-de-explotacion-sexual-y-el-no-reconocimiento-del-trabajo-sexual-en-Mexico#scribd> Para un artículo dedicado a desentrañar el elemento de la “coerción” en el tipo penal de la trata (en la legislación de Estados Unidos que es similar a la mexicana en esta materia), analizando casos tanto de trata sexual como no sexual, véase Kathleen Kim, “The Coercion of Trafficked Workers”, *Iowa Law Review*, vol. 96, 2011, disponible en: <http://traffickingroundtable.org/wp-content/uploads/2013/09/The-Coercion-of-Trafficked-Workers.pdf>. En este artículo, Kim propone su teoría de la “coerción

Estefanía Vela Barba

presta al abuso y a la extorsión, que muchas veces proviene de parte de las mismas autoridades. Si bien el movimiento de las trabajadoras sexuales en México no ha sido, en años recientes, tan visible como el de las trabajadoras del hogar, existe y también reclaman un régimen jurídico que, *por lo menos*, les garantice su seguridad.

El ejemplo más obvio de este reclamo es el caso de la Ciudad de México, en donde decenas de trabajadoras y trabajadores sexuales le exigieron a la autoridad capitalina que se les reconociera como trabajadores, con base en el Reglamento para los Trabajadores No Asalariados.¹¹⁷ Según

situacional”, que es aquella que ocurre no solo a través de amenazas o daños físicos, sino aprovechando el contexto de vulnerabilidad –legal, por ejemplo, como puede ser el caso de los y las migrantes– de las víctimas de trata. Su teoría me parece una manera mucho más interesante y creativa de incorporar la realidad de la desigualdad sistemática de las víctimas de trata a las normas, sin que ello lleve al no reconocimiento de un trabajo. Para una crítica al régimen de la trata laboral (incluida la sexual), por estar enfocado exclusivamente en lo punitivo sin trastocar lo estructural, véase Hila Shamir, “A Labor Paradigm for Human Trafficking”, *UCLA Law Review*, vol. 60, 2012. Para entender la historia de la regulación de la trata sexual de las últimas décadas (específicamente: la unión extraña que se hizo entre feministas abolicionistas y grupos de derecha), no se deje de leer: Ronald Weitzer, “El movimiento para criminalizar el trabajo sexual en Estados Unidos”, *Debate Feminista*, año 25, vol. 50, octubre 2014, pp. 189-218; Elizabeth Berstein, “¿Las políticas carcelarias representan la justicia de género? La trata de mujeres y los circuitos neoliberales del crimen, el sexo y los derechos”, *Debate Feminista*, año 25, vol. 50, octubre 2014, pp. 282-321; y Janie A. Chuang, “Rescuing Trafficking From Ideological Capture: Prostitution Reform and Anti-Trafficking Law and Policy” (*University of Pennsylvania Law Review*, vol. 158, 2010, pp. 1696-1697, disponible en: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1669973). Sobre el problema de frases como la de “no se debe reconocer al trabajo sexual porque incita a la trata”, véase Global Alliance Against Traffic in Women (GAATW), “Moving Beyond ‘Supply and Demand’ Catchphrases: Assessing the uses and limitations of demand-based approaches in anti-trafficking”, 2011, disponible en: http://www.gaatw.org/publications/MovingBeyond_SupplyandDemand_GAATW2011.pdf

¹¹⁷ Según Marta Lamas (“Prostitución, trabajo o trata? Por un debate sin prejuicios”, *Debate Feminista*, año 25, vol. 50, octubre 2014, p. 160), fueron 61 mujeres y 6 varones los que iniciaron la demanda. Esta labor es parte de un largo proceso de lucha por el reconocimiento de los derechos de los y las trabajadoras sexuales que, en México, inició desde mediados de los noventa y está “estrechamente vinculado al trabajo de acompañamiento político que realiza Brigada Callejera en Apoyo a la Mujer ‘Elisa Martínez’”. En el texto “Trabajadoras sexuales conquistan derechos laborales” (*Debate Feminista*, año 25, vol. 50, octubre 2014, pp. 137-59), Elvira Madrid Romero, Jaime Montejo y Rosa Icela Madrid de Brigada Callejera hacen un recuento del trabajo que han realizado a favor de los derechos de los y las trabajadoras sexuales, incluido este amparo.

La discriminación en el empleo en México

este Reglamento, un “trabajador no asalariado es la persona que presta a otra física o moral, un servicio personal en forma accidental u ocasional mediante una remuneración sin que exista entre este trabajador y quien requiera sus servicios la relación obrero patronal que regula la Ley Federal de Trabajo”.¹¹⁸ Como ejemplos de este tipo de “trabajadores” (todo está redactado en masculino en el Reglamento), se mencionan a los cuidadores y lavadores de vehículos, los mariachis, los organilleros, los albañiles, los pintores, los artistas de la vía pública, los mecanógrafos y los peluqueros, entre otros.¹¹⁹ El Reglamento determina que también se podrán considerar trabajadores no asalariados “los individuos que desarrollen cualquier actividad similar a las anteriores [...], de no existir normas especiales que los rijan”.¹²⁰ Para ejercer sus actividades, estos trabajadores deben solicitar una licencia ante las autoridades correspondientes.¹²¹ Conforme al Reglamento, tienen “derecho de asociarse para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses.”¹²² Los que no están incorporados al régimen de seguridad social, tienen además derecho a recibir servicios médicos gratuitos (derecho que se extiende a los familiares que dependan económicamente de ellos).¹²³

En el 2012 este grupo de trabajadores y trabajadoras le solicitaron al Subdirector de Trabajo No Asalariado de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo y al Jefe del Gobierno del Distrito Federal, que se les expedieran credenciales de “trabajadores no asalariados”. Ante la negativa de la autoridad de expedir las credenciales, iniciaron un juicio de amparo. El caso terminó en manos del Juzgado Primero de Distrito en Materia Administrativa del Distrito Federal,¹²⁴ que lo decidió el 31 de enero de 2014. La resolución no tiene precedentes en el derecho mexicano: el Juzgado les concedió el amparo a los y las trabajadoras sexuales. Después de declarar la inconstitucionalidad del artículo 24, fracción VII de la Ley de Cultura Cívica del Distrito Federal, en el que se establece que el ejercicio de la prostitución es una infracción administrativa, le ordenó al Subdirector de Trabajo No Asalariado expedirles sus credenciales como “trabajadores no asalariados”. Reconoció, en otras palabras, al trabajo sexual como un trabajo constitucionalmente protegido.

¹¹⁸ Reglamento Para los Trabajadores No Asalariados del Distrito Federal, art. 2 (Mx.)

¹¹⁹ *Ibid.*, art. 3.

¹²⁰ *Ibidem.*

¹²¹ *Ibid.*, art. 9.

¹²² *Ibid.*, art. 15.

¹²³ *Ibid.*, art. 50.

¹²⁴ Todo el proceso se recuenta en el Amparo 112/2013, *supra*, pp. 4-7.

Estefanía Vela Barba

De la misma forma en la que el Juzgado reconoció los derechos de este grupo de trabajadores y trabajadoras, quienes se dedican a realizar estudios podrían hacer su parte, contribuyendo a la visibilización de las violaciones a los derechos que este grupo en particular vive. Afirmo lo anterior sabiendo que existen estudios sobre la trata sexual –que desproporcionadamente afecta a las mujeres¹²⁵. Pero de la misma manera que los estudios sobre trata laboral no agotan el universo de los estudios sobre el trabajo, los de trata sexual no son los únicos que se requieren para entender las condiciones en las que se ejerce el trabajo sexual. Se requieren más.

ii. Personas indígenas

De la misma forma en la que el género es un factor que condiciona quién accede a qué tipo de empleo y goza de ciertas prestaciones, en México el origen étnico es otro de esos factores que condicionan, de manera brutal, el acceso al empleo.

- Según datos publicados por el INEGI, “en México, de acuerdo a la Encuesta Intercensal 2015, 46.9% de la población de 15 años y más hablante de lengua indígena es económicamente activa, [...] cifra que es 7.8 puntos porcentuales menor a la participación económica de los no hablantes de lengua indígena (54.7%)”¹²⁶
- Según el *Informe de Desarrollo Social 2016*, del CONEVAL, las personas indígenas “en áreas urbanas acceden principalmente a puestos de trabajo de baja calificación y mal remunerados”. Una persona indígena en zona urbana tiene solo 17% de posibilidad de ocupar empleos altamente calificados aun con estudios de educación superior completa; presenta ‘probabilidades de ganar cerca de 12% menos que una perso-

¹²⁵ CNDH, *Diagnóstico sobre la situación de la trata de personas en México*, 2014; CNDH, “CNDH Actualiza las cifras del diagnóstico sobre la situación de trata de personas en México”, Comunicado de Prensa DGC/240/16, 23 de septiembre de 2016; HIP, *Una mirada desde las organizaciones de la sociedad civil a la trata de personas en México*, 2017, disponible en: <https://hiponline.org/wp-content/uploads/2017/05/Informe-Trata-de-personas-en-Mexico-HIP.pdf>; UNODOC, *Diagnóstico nacional sobre la situación de trata de personas en México*, 2014, disponible en: https://www.unodc.org/documents/mexicoandcentralamerica/Diagnostico_trata_de_personas.pdf

¹²⁶ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional de los Pueblos Indígenas (9 de agosto)”, 5 de agosto de 2016, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/indigenas2016_0.pdf

La discriminación en el empleo en México

na no indígena con las mismas calificaciones por el mismo tipo de trabajo en zonas urbanas de México, y 14% menos en zonas rurales”.¹²⁷

- Según el INEGI, “las personas indígenas trabajan principalmente como empleados u obreros (37.7%), trabajadores por su cuenta (28.7%) y desempeñando labores del campo y como jornaleros o peones (11.5%).”¹²⁸ El mismo INEGI destaca “la mayor participación de mujeres indígenas que trabajan por su cuenta (32.2%), en comparación con las mujeres no hablantes de lengua indígena (19.0%).”¹²⁹
- “En 2014,” según el CONEVAL, “ocho de cada diez indígenas se encontraban en empleos informales, mientras que en la población no indígena se insertaban seis de cada diez en este tipo de empleos.”¹³⁰ De acuerdo a datos del INEGI, “mientras que 15 de cada cien hablantes de lengua indígena son trabajadores sin pago, dos de cada cien de no hablantes de lengua indígena” están en este supuesto.¹³¹
- “[Dado que] la informalidad y el trabajo no remunerado son las principales características de los empleos a los que acceden las personas indígenas, [esto las] excluye de beneficios como la seguridad social, servicios de salud y jubilación.”¹³² Para el CONEVAL, esto tiene efectos catastróficos a largo plazo. Actualmente, “alrededor de la mitad de los indígenas nunca han cotizado a la seguridad social, lo cual significa que no contarán con una pensión o jubilación al final de su vida laboral [...]. El problema se agudiza en el caso de indígenas que habitan en zonas rurales donde aproximadamente 92% nunca han cotizado a la seguridad social.”¹³³
- Valga mencionar, también, que “el *Módulo de Trayectorias Laborales* (Motral) 2015 reportó que el ingreso promedio en la informalidad en México es 38% menor que en la formalidad.”¹³⁴

¹²⁷ CONEVAL, *Informe de Desarrollo Social 2016*, p. 63.

¹²⁸ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional de los Pueblos Indígenas (9 de agosto)”, *supra*, nota 114.

¹²⁹ *Ibidem*.

¹³⁰ CONEVAL, *Informe de Desarrollo Social 2016*, p. 63.

¹³¹ INEGI, “Estadísticas a propósito del Día Internacional de los Pueblos Indígenas (9 de agosto)”.

¹³² CONEVAL, *Informe de Desarrollo Social 2016*, p. 63.

¹³³ *Ibid.*, p. 64.

¹³⁴ *Ibidem*.

Estefanía Vela Barba

- De hecho: el 70.2% de la población indígena, según el CONEVAL, gana hasta un salario mínimo (aproximadamente 2,200 pesos mensuales por persona).¹³⁵ Este número es de 38.6% en la población no indígena. El 26.2% de la población indígena gana entre 1 y 3 salarios mínimos, comparado con el 46% de la población no indígena. Finalmente: solo el 2.5% de la población indígena gana entre 3 y 5 salarios mínimos, comparado con 9.1% de la población no indígena.

iii. Población afrodescendiente

En el 2017, el INEGI, el CONAPRED y la CNDH se aliaron para publicar el estudio más importante del país sobre el *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*. El informe está basado en datos de la Encuesta Intercensal 2015.

De acuerdo con el Informe, en México “existen 119,530,753 habitantes residiendo en viviendas particulares; de éstos, 1,381,853 se reconocen como afrodescendientes y representan 1.2% de la población total del país.”¹³⁶ La mayoría están asentadas en el Estado de México, Veracruz, Guerrero, Oaxaca, la Ciudad de México, Nuevo León y Jalisco. “Acorde con el total de su población, Guerrero es la entidad que tiene mayor proporción de afrodescendientes, con 6.5%; le siguen Oaxaca con 4.9% y Veracruz de Ignacio de la Llave que registró 3.3%.”¹³⁷ En Oaxaca, de hecho, existen 22 municipios en los que la población afrodescendiente representa entre el 83.7% (Santiago Tapextla) y el 30.9% (San Sebastián Ixcapa). Casi 2/3 partes de la población afrodescendiente se identifica como indígena.¹³⁸

La realidad es que, en la mayoría de los indicadores económicos y laborales, la población afrodescendiente está casi igual que la población nacional (esto incluye también las brechas de género). Las diferencias más importantes se encuentran, más bien, cuando se contrastan estas dos poblaciones –la afrodescendiente y la nacional–, con los datos de 100 municipios en los que más del 10% de su población es afrodescendiente. Estos municipios, en casi todos los indicadores, muestran carencias importantes.

¹³⁵ *Ibid.*, p. 66.

¹³⁶ INEGI, CONAPRED, CNDH, *Perfil sociodemográfico de la población afrodescendiente en México*, 2017, p. 3.

¹³⁷ *Ibid.*, p. 4.

¹³⁸ *Ibid.*, p. 56.

La discriminación en el empleo en México

iv. El color de piel

La Encuesta de Movilidad Social 2015 fue la primera en el país que permite “clasificar a los adolescentes y adultos entrevistados de acuerdo a su color de piel.”¹³⁹ Los datos que ofrece son reveladores. Según esta encuesta, “en México, el color de piel está relacionado con el estatus socioeconómico. A mayor riqueza del hogar mayor el porcentaje de personas con piel más clara.”¹⁴⁰ Más aún: las “personas con color de piel más oscuro presentan menor movilidad social que personas con tono de piel más claro.” Por ejemplo: de los que nacen pobres (quintil 1), el 44% que son de color oscuro se queda en el mismo quintil, pero solo el 20% de los que nacieron con tono de piel más claro se quedan en ese quintil.”¹⁴¹ En los quintiles más altos ocurre lo inverso: “Entre los originarios de los hogares más ricos con piel más clara, 56% se ha mantenido en este nivel. Por otro lado, para los originarios del quintil de mayor riqueza con piel más oscura, la persistencia es de solo 29%.”¹⁴²

En junio de 2017, el INEGI presentó por primera vez datos sobre la relación entre el color de piel y el acceso a la educación y al empleo. De acuerdo al análisis del INEGI, “mientras más oscuro es el color de piel, los porcentajes de personas ocupadas en actividades de mayor calificación se reducen. Cuando los tonos de piel se vuelven más claros, los porcentajes de ocupados en actividades de media y alta calificación se incrementan.”¹⁴³

¹³⁹ “En el caso de México, la Emovi 2015 es una de las primeras encuestas que permite clasificar a los adolescentes y adultos entrevistados de acuerdo con su color de piel. Para realizar esta clasificación, se utiliza la escala cromática de color de piel PERLA (Project on Race and Ethnicity in Latin America) originada en el proyecto de Edward Telles (2014). Los individuos son clasificados en 11 grupos que van del tono de piel más claro (valor 1) al tono de piel más oscuro (valor 11). Para obtener esta clasificación, los encuestadores registraron el color de piel del entrevistado en el momento de realizar la entrevista. Los encuestadores recibieron capacitación para clasificar a los individuos de acuerdo con la escala. La intención de esto fue evitar el sesgo de autorreporte y la incomodidad relacionada con declarar el propio color de piel.” Campos Vázquez, *supra*, p. 43.

¹⁴⁰ Campos Vázquez, *supra*, nota 106.

¹⁴¹ *Ibidem*.

¹⁴² *Ibid.*, p. 46.

¹⁴³ INEGI, Comunicado de prensa Núm. 261/17: “Presenta INEGI, por primera vez, resultados sobre la movilidad intergeneracional”, 16 de junio de 2017, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/mmsi/mmsi2017_06.pdf Para leer críticas a la metodología del INEGI, puede verse Federico Navarrete, “Pigmentomanía (primera entrega)”, *Horizontal*, 30 de junio de 2017, disponible en: <http://horizontal.mx/pigmentomania-primer-a-entrega/>; Olivia Gall, “Del INEGI y

Estefanía Vela Barba

Por ejemplo: de las personas que se clasificaron con tono de piel oscura (la segunda más oscura), “el 15.8% son trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, de pesca y caza; el 29% son trabajadores artesanales y operadores de maquinaria y transporte, y el 34.4% son trabajadores en actividades de apoyo”;¹⁴⁴ mientras que, de las personas que se clasificaron con tono de piel claro (el segundo más claro), solo el “4.8% son trabajadores agrícolas, ganaderos, forestales, de pesca y caza; el 18.7% son trabajadores artesanales y operadores de maquinaria y transporte, y el 22.2% son trabajadores en actividades de apoyo.”¹⁴⁵

En el 2013, Eva Arceo y Raymundo Campos condujeron un estudio sobre la evaluación de los currículums de una variedad de candidatos y candidatas en el mercado mexicano. Encontraron que, para las mujeres, importa su estado civil y su “fenotipo”: es más probable que las empresas respondan a las mujeres que están solteras, que a las casadas; también es más probable que respondan a las “blancas” o “mestizas” que a las mujeres “indígenas”. Este resultado no se pudo observar para los hombres, esto es, no les afectó si eran casados o no o si eran “blancos”, “mestizos” o “indígenas”.¹⁴⁶ Esto apunta, entre otros factores, a que el color de piel puede tener un impacto diferenciado por género. Sin embargo, ni la Encuesta de Movilidad Social 2015, ni los resultados que hasta ahora ha liberado el INEGI ahondan en esto.

v. Personas con discapacidad

En el 2013, el INEGI publicó uno de los estudios más importantes, hasta la fecha, sobre personas con discapacidad en el país. Incluye información básica sobre las características sociodemográficas, ubicación geográfica, situación conyugal, fecundidad, acceso a servicios de salud, educación, vivienda y trabajo de las personas con discapacidad. Los datos que incluye sobre el acceso al trabajo son reveladores:

- Para empezar: la tasa de participación económica de la población con discapacidad es baja comparada con la de su contraparte. “De acuerdo

algunas riesgosas confusiones entre *pantones* de piel, raza y etnicidad”, *Nexos*, 5 de julio de 2017, disponible en: <http://www.nexos.com.mx/?p=32897>

¹⁴⁴ INEGI, Comunicado de prensa Núm. 261/17.

¹⁴⁵ *Ibidem*.

¹⁴⁶ Eva O. Arceo-Gómez & Raymundo M. Campos-Vázquez, “Race and Marriage in the Labor Market: A Discrimination Correspondence Study in a Developing Country”, MPRA Paper núm. 48000, Junio 2013, p. 14-15, disponible en: http://mpra.ub.uni-muenchen.de/48000/1/MPRA_paper_48000.pdf

La discriminación en el empleo en México

con el *Censo de Población y Vivienda 2010*, la tasa de participación económica de la población con discapacidad es 29.9%, lo que representa aproximadamente 1.6 millones de personas y es considerablemente baja si se compara con la de su contraparte sin dificultad (53.7%).”¹⁴⁷

- Entre las personas con discapacidad, también existe una diferencia de género en la participación económica. De acuerdo a los datos en los que el estudio está basado: “los hombres tienen una tasa de participación económica 2.3 veces más alta que las mujeres (42.3% frente a 18.3%); característica que se presenta en igual magnitud en todos los grupos de edad. Entre las personas sin dificultad, la situación es semejante, 73.5% de los varones son económicamente activos frente a 35.5% de las mujeres, lo cual muestra la influencia del género en la participación económica de la población.”¹⁴⁸ (Los datos difieren de los que se ofrecieron páginas más atrás porque provienen de diferentes años.)
- Si se analiza por edad: “la mayor participación económica entre las personas con discapacidad le corresponde a los adultos (30 a 59 años), seguido por los jóvenes (15 a 29 años), ya que reportan las tasas más altas (48.6% y 33.5%, respectivamente); le siguen los adultos mayores (60 años y más) y los niños (12 a 14 años) con tasas de 17.7% y 4.8%. La población sin dificultad presenta un comportamiento similar, aunque en todos los grupos de edad la tasa es más alta, lo cual es un indicio de las restricciones de acceso al mercado laboral de la población con discapacidad, especialmente en los jóvenes.”
- Si se analiza desde el tipo de discapacidad, resulta que: “las personas con limitaciones para ver reportan la tasa de participación económica más alta (35.3%), le siguen los que tienen dificultades para escuchar (29.7%), caminar o moverse (27.1%), hablar o comunicarse (20.4%) y, finalmente, con las tasas más bajas se ubican quienes tienen discapacidad para poner atención o aprender (15.3%), mentales (10.5%) y para atender el cuidado personal (9.5 por ciento).”¹⁴⁹
- ¿A qué tipo de trabajo accede la población con discapacidad económicamente activa? Según el INEGI, “de cada 100 personas con discapacidad ocupadas, 22 lo hace como trabajadores en actividades elementales y

¹⁴⁷ INEGI, *Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010, 2013*, México.

¹⁴⁸ *Ibid.*, p. 84.

¹⁴⁹ *Ibid.*, p. 85.

Estefanía Vela Barba

de apoyo, 18 son trabajadores agrícolas, 16 laboran en tareas de comercio o ventas, 14 son artesanos, 10 profesionistas y técnicos, 8 realizan tareas de servicios personales y vigilancia, 6 trabajan como operadores de maquinaria, 3 como auxiliares administrativos y 2 son funcionarios, directores o jefes. Es decir, la gran mayoría tiene un perfil ocupacional de baja cualificación. Por su parte, la población sin discapacidad reporta un escenario ocupacional de mayor aptitud, ya que, por un lado, presentan porcentajes más altos (casi el doble) de funcionarios, directores o jefes (3.8%), profesionistas y técnicos (17.9%), auxiliares administrativos (6.1%) y operadores de maquinaria (10.1%), y por el otro, menores de trabajadores en actividades agrícolas (10.3%), artesanales (12.1%) y elementales y de apoyo (16.1%).¹⁵⁰

- Si se analiza su posición en el trabajo, resalta que un gran porcentaje de la población con discapacidad (38.1%) trabaja por cuenta propia, en comparación con la población sin discapacidad (23.7%). Según el INEGI, esto “puede estar relacionado con las restricciones que enfrentan para su inserción laboral, obligándolos a realizar actividades por cuenta propia.”¹⁵¹
- Si se analizan los ingresos que percibe la población con discapacidad, también existen importantes disparidades.¹⁵² El 57.6% de la población con discapacidad recibe entre 0 y 2 salarios mínimos, mientras que el 37.9% de la población sin discapacidad recibe lo mismo. Solo el 2% de la población con discapacidad gana más de 10 salarios mínimos, en comparación con el 4.3% de su contraparte.
- Si se analizan las prestaciones laborales a las que tienen acceso, también existen brechas. “Del conjunto de población con discapacidad asalariada, sólo 51.3% tiene prestaciones; porcentaje bajo en relación con el de su contraparte sin discapacidad (68.2 por ciento).”¹⁵³
- La población con discapacidad de 12 años y más no económicamente activa es de 3.7 millones de personas, que representan el 69.6% de esta población. Este es un “porcentaje más alto que el observado en su contraparte sin discapacidad (45.7%).”¹⁵⁴

¹⁵⁰ *Ibid.*, p. 89.

¹⁵¹ *Ibid.*, p. 90.

¹⁵² *Ibid.*, p. 91.

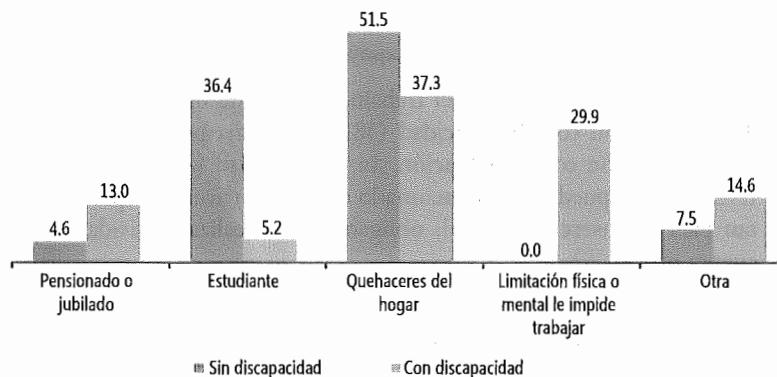
¹⁵³ *Ibid.*, p. 92.

¹⁵⁴ *Ibid.*, p. 86.

La discriminación en el empleo en México

- Entre las personas con discapacidad, también existe una diferencia de género en la población que no está económicamente activa: “Las mujeres con discapacidad tienen un porcentaje de población no económicamente activa más alto que los hombres de igual condición (81.2% frente a 57.1%, respectivamente).”¹⁵⁵ (La proporción, por supuesto, es similar en la población sin discapacidad.)

Tabla 4. Distribución porcentual de la población no económicamente activa, por condición de discapacidad según tipo de actividad no económica 2010

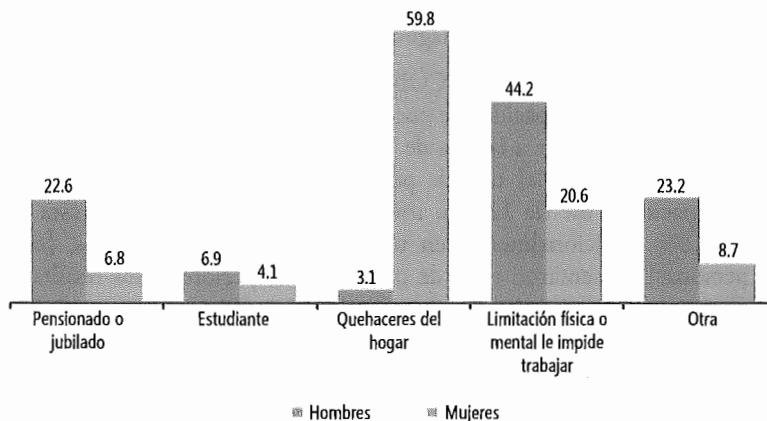


Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. La tabla fue realizada por el INEGI para el estudio *Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010*.

¹⁵⁵ *Ibid.*, p. 87.

Esteferia Vela Barba

Tabla 5. Distribución porcentual de la población con discapacidad no económicamente activa, por sexo según tipo de actividad no económica 2010



Fuente: INEGI, Censo de Población y Vivienda 2010. La tabla fue realizada por el INEGI para el estudio Las personas con discapacidad en México, una visión al 2010.

- Si analiza por tipo de discapacidad: “La población con dificultades para atender el cuidado personal es la que presenta el porcentaje más alto de personas no económicamente activas (89.6%), le sigue la que presenta limitaciones mentales (87.9%), para poner atención o aprender (83.7%), hablar o comunicarse (78.3%), caminar o moverse (72.5%), escuchar (69.8%) y ver (64.4 por ciento).”¹⁵⁶
- Por último, destaca el hecho de que la población con discapacidad recibe “otros ingresos” en una mayor proporción que la población sin discapacidad. El 29.8% recibe dinero de un programa de gobierno (en la población sin discapacidad es 14.2%); el 15.1% recibe ingresos de su jubilación o pensión (en la población sin discapacidad es 3.6%); el 4.5% recibe ayuda de personas de otro país (en la población sin discapacidad es 1.5%) y el 8.1% recibe ayuda de personas del país (en la población sin discapacidad es 2.6%). “El origen de tales ingresos”, según el INEGI, “es importante para identificar el grado de dependencia/independencia económica de factores externos sean de origen gubernamental, familiar y/o comunitario.”¹⁵⁷

¹⁵⁶ *Ibidem*.

¹⁵⁷ *Ibid.*, p. 92.

La discriminación en el empleo en México

En el 2016, la Secretaría de Desarrollo Social del gobierno federal publicó el *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*. Supone una actualización, en muchos rubros, de los datos publicados por el INEGI en el 2013. De este diagnóstico, destacan los siguientes datos:

- “En materia de pobreza, el CONEVAL ‘reportó que el 54.1% de las personas con discapacidad se encontraban en condición de pobreza en 2014, cifra superior a la tasa de prevalencia de la pobreza a nivel nacional (46.2%). [La] tasa de pobreza extrema de las [personas con discapacidad] fue de 12.7%, mientras que en todo el país, ésta fue de 9.6%. Adicionalmente, en términos de carencias sociales, [estas personas] presentaron tasas de prevalencia superiores a los resultados nacionales en carencia por rezago educativo (51.1% contra 18.7%), carencia por acceso a los servicios básicos en la vivienda (24.6% contra 21.2%) y carencia de acceso a la alimentación (31.1% contra 23.4%); mientras que presentaron menor incidencia por carencia por acceso a los servicios de salud (16.4% contra 18.2%), carencia por acceso a la seguridad social (42.9% contra 58.5%) y carencia por calidad y espacio de la vivienda (10.7% contra 12.3%).”¹⁵⁸

vi. Personas LGBT

A comparación de la información que existe sobre las poblaciones hasta ahora analizadas, la que existe sobre las personas LGBT es mínima. Compilar y publicar información sobre el estado de los derechos de las personas LGBT –incluidos los derechos laborales– es uno de los grandes pendientes del INEGI, por no decir de todas las autoridades que se dedican a generar información pública.¹⁵⁹ Si genuinamente tienen un compromiso con erradicar la discriminación, tienen que considerar el hecho de que la orientación sexual y la identidad de género son factores que, por lo general, también afectan quién puede gozar efectivamente sus derechos.

¹⁵⁸ Secretaría de Desarrollo Social, *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*, mayo de 2016.

¹⁵⁹ La excepción, de nuevo, es el CONAPRED y el COPRED de la Ciudad de México, que sí han publicado estudios sobre los derechos de las personas LGBT. La Encuesta Intercensal 2015, por su parte, compiló información sobre la conformación de los hogares que, por primera vez, pudo confirmar que en México son cientos de miles los hogares conformados por parejas del mismo sexo (con y sin hijos). Para estos datos, véase José Merino, Oscar Elton y Víctor Sahagún, “México, estos son tus hogares”, *Animal Político*, 16 de septiembre de 2016, disponible en: <http://www.animalpolitico.com/blogueros-salir-de-dudas/2016/09/16/mexico-estos-tus-hogares-en-plural/>

Esteferia Vela Barba

Para dimensionar esto, valga un ejemplo: según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, la violencia y discriminación que viven las mujeres trans son particularmente brutales. “La violencia, los prejuicios y la discriminación prevalentes en la sociedad en general y al interior de la familia, disminuyen las posibilidades de las mujeres trans de acceder a educación, servicios de salud, albergues seguros y al mercado laboral formal.” Entre estas exclusiones, la “falta de reconocimiento de su identidad de género”, la “alta criminalización” que viven y su involucramiento en ocupaciones que las ponen en un riesgo más alto de vivir violencia (como el trabajo sexual), las personas trans son más susceptibles de ser sometidas a diversas formas de violencia.¹⁶⁰ Uno de los datos más alarmantes que reporta la Comisión es que, en América Latina, la expectativa de vida de las mujeres trans es de 35 años de edad o menos.¹⁶¹ A ese grado llega la exclusión y la violencia. Y en eso, la discriminación en el trabajo juega un papel.

Existen algunos datos sobre discriminación en el empleo en México de personas LGBT que han sido generados desde la sociedad civil y la academia. Confirman que se trata de un problema que afecta a esta población de manera importante.

En el 2014, la organización Espolea realizó la primera encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México.¹⁶² 2,284 personas la respondieron, en su mayoría hombres gay (64%), seguidos por mujeres lesbianas (24%), mujeres trans (8%), hombres trans (2%) y personas queer e intersex (2%). De las personas encuestadas, el 20% afirmó que alguna vez le preguntaron sobre su orientación sexual o identidad de género para obtener un empleo. El 14% respondió que alguna vez le negaron un empleo a causa de su orientación sexual o identidad de género. El 10% de las personas, por su parte, respondió que alguna vez fueron despedidas a causa de su orientación sexual e identidad de género.

El 35% respondió que ha sido víctima de discriminación por parte de su superior o de sus compañeros de trabajo por su orientación sexual o identidad de género. A estas personas se les preguntó si hicieron algo. El 15% respondió que sí. De estos, el 45% renunció, el 38% acudió con los directivos y el 17% denunció ante las autoridades. El dato sobre el número de personas que renunció es preocupante.

¹⁶⁰ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, p. 15.

¹⁶¹ *Ibid.*, p. 170.

¹⁶² Espolea, Primera Encuesta sobre homofobia y el mundo laboral en México, 15 de mayo de 2014, disponible en: <http://www.espolea.org/uploads/8/7/2/7/8727772/resultados-encuesta-2014.pdf>

La discriminación en el empleo en México

Se les preguntó a las personas si creen haber tenido algún problema a raíz de la discriminación que sufrieron en el empleo. El 17% afirmaron que no querían ir a trabajar; el 17% que se sintieron aislados; el 15% que padecieron depresión; el 13% que bajó su rendimiento laboral; el 12% que perdió amistades; el 12% que cambió de empleo; y el 4% que tuvo pensamientos suicidas.

La encuesta incluye información sobre el conocimiento que tienen las personas de distintas instituciones de derechos humanos. Se les preguntó si conocen cómo estas instituciones les pueden ayudar. El 28% respondió que sí sabe cómo la CNDH o la Comisión de Derechos Humanos las puede apoyar; el 24% respondió que sí sabe cómo el CONAPRED o el COPRED las puede apoyar; y el 22% respondió que sí sabe cómo las Juntas de Conciliación y Arbitraje las pueden apoyar.

Ante la pregunta de si considera que el lugar donde trabaja actualmente es un espacio de respeto, donde las personas pueden expresar sin miedo su orientación sexual o identidad de género, el 42% respondió que no.

Según el *Diagnóstico situacional de personas LGBTIQ de México 2015*, realizado por distintos académicos de la Universidad Autónoma de México, “el 66.95% de la población participante reportó haber sido discriminada alguna vez en su vida por causa de su orientación sexual y/o identidad de género. Los grupos que presentaron mayores porcentajes de este evento fueron las mujeres trans (76.52%), las personas queers (74.67%) y los hombres gay/homosexuales (69.62%).”¹⁶³ El 18.59% de las personas encuestadas reportó haber sido discriminada en el trabajo.

La Fundación Arcoiris y la Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas realizaron una investigación sobre la atención a personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en México, que publicaron en el 2016. Encuestaron a 425 personas de 20 entidades federativas distintas.¹⁶⁴ Esta investigación

¹⁶³ Juan Carlos Mendoza, *et al.*, *Principales Resultados del Diagnóstico situacional de personas lesbianas, gays, bisexuales, transgénero, travestis, transexuales, intersexuales y queers de México 2015. Primera parte*, UAM, México, 2015, disponible en: https://www.researchgate.net/publication/308346510_Principales_Resultados_del_Diagnostico_situacional_de_personas_lebianas_gays_bisexuales_transgenero_travestis_transexuales_intersexuales_y_queers_de_Mexico_2015_Primera_parte

¹⁶⁴ Comisión Ejecutiva de Atención a Víctimas y Fundación Arcoiris, Investigación sobre la atención a personas lesbianas, gays, bisexuales y trans en México, 2016, p. 2. “Respecto a la identidad de género el 14.82% indicó asumirse como mujer trans, el 4.94% como hombre trans, el 44% como mujer (es importante señalar que muchas mujeres trans se reconocen como mujeres), el 33.18% como hombre, el 0.71% personas intersex y el 2.35% marcó la opción de “otro”. Y sobre la orientación sexual,

Estefanía Vela Barba

incluye datos sobre la discriminación en el empleo. El 80% de las personas encuestadas trabajaban. El 2.59% afirmó que les pidieron pruebas de embarazo para postularse a un trabajo y el 11.76%, que les pidieron una prueba de VIH/SIDA. El 50% de las personas reportó haber vivido, por lo menos alguna vez en su vida laboral, alguna situación de acoso, hostigamiento o discriminación. El 50% de las personas que trabajan, no cuentan con seguridad social. De las que están casadas, solo el 24% tiene afiliada a su pareja a la seguridad social.

b. Las quejas

Hasta ahora, se han expuesto datos sobre las brechas que existen para acceder al empleo y a la seguridad social en México, acompañados de información proveniente de encuestas sobre la violencia y discriminación que viven las personas en el país. En este apartado brevemente se van a incluir datos sobre las quejas o denuncias que realizan las personas ante el Estado por discriminación. Como se podrá ver, la información es poca. Sin embargo, es ilustrativa también de la discriminación que existe en el empleo.

i. Datos del CONAPRED

Una de las instituciones que cuenta con más información pública disponible sobre los casos que resuelve en relación a la discriminación en el empleo es el CONAPRED. La información disponible sobre las quejas del CONAPRED abarca del 2011 al 30 de junio de 2017.¹⁶⁵ Es información sobre actos calificados como “presuntos actos de discriminación” por el mismo CONAPRED.

Uno de los primeros datos a resaltar es que las quejas sobre discriminación en el empleo representan un porcentaje importante de lo que el CONAPRED resuelve: el 44% del total. De las quejas contra personas particulares, las referentes a la discriminación en el empleo representan el 45% del total. De las reclamaciones y quejas contra personas servidoras

el 30.82% son homosexuales, 27.53% son bisexuales, 27.06% son lesbianas y 9.18% son heterosexuales y el 5.41% indicó otras orientaciones que no estaban contempladas en el instrumento de investigación.”

¹⁶⁵ Los datos provienen de la Dirección General Adjunta de Quejas del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, en concreto de la Dirección de Admisibilidad, Orientación e Información. Es un informe sobre “Quejas y reclamaciones calificadas como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017”. Agradezco a Roberto Zedillo el que me haya proporcionado la información.

La discriminación en el empleo en México

públicas de la federación, las de discriminación en el empleo representan el 39% del total.

Tabla 6. Quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017

Quejas contra personas	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total
Particulares	229	280	279	359	465	391	219	2222
Servidoras públicas federales	47	98	127	132	133	91	85	713
Total	276	378	406	491	598	482	304	2935

De las quejas sobre discriminación en el empleo que recibió el Conapred en este tiempo, la mayoría son en contra de personas particulares (2,222 quejas) y no de servidores públicas federales (713 quejas). El motivo de discriminación en el empleo más señalado es el embarazo: 713 quejas –el 24% del total– caen en este supuesto. Le siguen las condiciones de salud (19% del total), el género (12.57%), la apariencia física (12.19%), la discapacidad (10.8%), la edad (9.6%) y la preferencia u orientación sexual (8.3%).

Tabla 7. Motivo de la discriminación de las quejas y reclamaciones recibidas y clasificadas por el CONAPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2011-2017

Motivo de la discriminación	Quejas	Motivo de la discriminación	Quejas
Embarazo	713	Situación familiar	23
Condición de salud	562	Condición económica	20
Género	369	Condición jurídica	16
Apariencia física	358	Color de piel	15
Discapacidad	317	Antecedentes penales	12
Edad	282	Racial	10
Preferencia u orientación sexual	244	Sexo	9
Cualquier otra	89	Lugar de nacimiento	8
Origen nacional	79	Filiación política	5
Condición social	69	Lengua	4
Por ejercer la maternidad	62	Por ejercer la paternidad	2
Identidad de género	49	Xenofobia	2
Religión	28	Antisemitismo	1
Estado civil	27	Conducta	1
Opiniones	26	Homofobia	1
Origen étnico	24		

Estefanía Vela Barba

De las quejas que se interponen por estos motivos de discriminación, la mayoría son, por supuesto, en contra de personas particulares. El único motivo de discriminación que tiene casi el mismo número de quejas en contra de particulares (194) y de servidores públicos (175) es el género.

Tabla 8. Quejas más comunes por discriminación laboral por persona demandada ante el CONAPRED 2011-2017

Motivo de la discriminación	Particulares	Servidoras Públicas	Total
Embarazo	639	83	713
Condición de salud	417	145	562
Apariencia física	289	69	358
Género	194	175	369
Discapacidad	231	86	317
Edad	183	99	282
Preferencia u orientación sexual	204 *	40	244

Los derechos que más se alegan vulnerados en las quejas son genéricos, sin que indiquen necesariamente de qué trató el acto de discriminación. Desde aquí, lo que más sobresale de la información sobre los derechos vulnerados es que en 80 casos, se estimó que se había violado la confidencialidad de la condición de la salud y que, en 16, se reclama una violación al derecho al reconocimiento de la identidad de género.

Tabla 9. Derechos que se vulneraron por los presuntos actos de discriminación en las quejas y reclamaciones recibidas por el CONAPRED 2011-2017

Derechos vulnerados	Quejas
Al trabajo	2700
Al trato digno	1580
A la igualdad de oportunidades y de trato	555
A la vida libre de violencia	393
Por ejercer la maternidad/paternidad	270
A la confidencialidad de la condición de salud	80
A la salud	46
A la integridad personal	44
A la accesibilidad	23
A la seguridad social	20
Al reconocimiento a la identidad de género	16
A la educación	15
A la libertad de conciencia y religión	12
Al acceso a la prestación de servicios públicos	10
A la identidad de género y expresión	9
A la asociación	8

La discriminación en el empleo en México

Por último, el CONAPRED cuenta con información sobre los lugares en los que sucedieron los presuntos actos de discriminación. La gran mayoría de los actos denunciados ocurrieron en la Ciudad de México (el 70%), seguidos por el Estado de México (10.49%), Jalisco (5%) y Nuevo León (2%).

Tabla 10. Lugares en los que sucedieron los presuntos actos de discriminación denunciados ante el CONAPRED 2011-2017

Lugar de la discriminación	Quejas	Lugar de la discriminación	Quejas
Ciudad de México	1568	Coahuila	23
Estado de México	308	Tamaulipas	22
Jalisco	147	Guerrero	21
Nuevo León	86	Chiapas	20
Veracruz	71	Sonora	17
Baja California	64	Yucatán	16
Chihuahua	59	Durango	15
Puebla	59	Nacional	14
Aguascalientes	54	Zacatecas	13
Guanajuato	50	Baja California Sur	13
Michoacán	47	Nayarit	13
Quintana Roo	41	Sinaloa	13
Oaxaca	40	Tabasco	13
Morelos	34	Hidalgo	11
San Luis Potosí	34	Campeche	9
Querétaro	31	Colima	6

ii. Datos del COPRED

A través de distintas solicitudes de acceso a la información pública, el Área de Derechos Sexuales y Reproductivos del Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE) le requirió al COPRED información sobre las quejas que recibe por discriminación en el empleo.¹⁶⁶ Los datos que envió la autoridad corresponden al periodo del 2013 hasta el primer trimestre de 2015.

¹⁶⁶ Las solicitudes fueron realizadas para una investigación sobre los límites del derecho penal y las alternativas de política pública. La investigación ha estado encabezada por Jimena Suárez y ha contado con la participación de Claudia Torres, Carolina Bustamante, Mariana Díaz y Gerardo Contreras, que forman parte del equipo del Área de Derechos Sexuales y Reproductivos. La investigación abarca no solo el delito de discriminación, sino también el del incumplimiento de la obligación alimenticia, la violencia familiar, el peligro de contagio, la corrupción de menores por mendicidad y el hostigamiento y/o acoso sexual. Los resultados se publicarán en el 2018.

Estefanía Vela Barba

Como ocurre con las quejas ante el CONAPRED, la mayoría son contra particulares. Y también como ocurre con las quejas ante el CONAPRED, la abrumante mayoría son por discriminación por embarazo: el 79% en este caso.

Tabla 11. Quejas recibidas y clasificadas por el COPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2012-2015

Quejas por discriminación laboral	2013	2014	2015	Total
Contra particulares	67	97	18	182
Contra servidores públicos	2	4	1	7
Total	69	101	19	189

Tabla 12. Motivo de la discriminación de las quejas recibidas y clasificadas por el COPRED como presuntos actos de discriminación en el ámbito laboral 2012-2015

Motivo de la discriminación	Quejas
Embarazo	150
Sexo/género	24
Orientación o preferencia sexual	14
Apariencia física	1
Estado civil	0
Origen étnico	0

3. Los datos que faltan

Espero que los datos hasta ahora proporcionados hayan sido suficientes para ver cómo existen disparidades importantes en el acceso al empleo y todas las prestaciones y protecciones que supone. Como he mencionado en distintas ocasiones, sin duda hacen falta más estudios. Pero los que ahora existen son suficientes para afirmar que existe un problema de acceso, permanencia y ascenso a un empleo formal, bien remunerado, con todas las prestaciones legales aseguradas. La falta de acceso tiende a afectar más a ciertas poblaciones que a otras; en concreto: a las personas indígenas, a las personas con discapacidad, a las personas con “piel oscura”, a las personas LGBT y a las mujeres (en prácticamente cada uno de los grupos poblacionales). Existen otros motivos de discriminación, por supuesto. El estrato socioeconómico del cual provienen las personas es uno de los factores más importantes que condiciona el acceso al empleo de manera estructural. Además de eso, las quejas del CONAPRED apuntan a cómo la apariencia está jugando un papel importante en restringir el acceso de

La discriminación en el empleo en México

las personas al empleo. Los antecedentes penales, desde aquí, tampoco se pueden ignorar.

Me parece importante señalar, de cualquier forma, algunas de las carencias importantes que noto en la información y que considero se deberían remediar.

Primero: sería importante, para todos los datos que existen sobre las distintas poblaciones, que se crucen, en la mayor medida de lo posible, todas las “categorías sospechosas”. Esto es: que se cruce no solo discapacidad con género, por ejemplo, sino discapacidad, género, origen étnico, color de piel y orientación sexual. Entre más información detallada pueda existir en este sentido, mejor, porque es crucial entender cómo operan las intersecciones de estas categorías.

Segundo: es poca la información que existe sobre la violencia que viven las personas *en el trabajo* y cómo se cruza con la discriminación. Para el caso de las mujeres, la mayoría de los estudios se habían enfocado por lo general en la violencia sexual, cuando no es el único tipo de la violencia a la que pueden estar sometidas “por el género”.¹⁶⁷ La ENDIREH 2016 trató de corregir esto, incluyendo preguntas sobre la violencia emocional y física que viven las mujeres en el trabajo. Igual de importante en el ámbito laboral, sin embargo, sería entender cómo la violencia de género afecta a los hombres, especialmente cuando se utiliza para castigarlos por no conformarse a los ideales de cierto tipo de masculinidad. Más allá del género, sin embargo, importa detectar cómo la clase, el color de piel, la discapacidad, el origen étnico y la orientación sexual (al menos) se utilizan para violentar a las personas en el trabajo y los efectos que ello tiene. El estudio que realizaron el CONAPRED y la Secretaría de Gobernación sobre las trabajadoras del hogar ejemplifica lo importante que es ver estas intersecciones para entender la violencia que viven. En los insultos que las trabajadoras del hogar reciben, la violación a su privacidad a la que se ven sometidas y las maneras en las que les recuerdan su “lugar” (negándoles acceso al baño, a la comida, etc.), no se puede separar el género del origen étnico, ni estos de su posición socioeconómica. Es necesario producir estudios que den cuenta de esto en otras poblaciones, en otros trabajos.

Tercero: es necesario contar con más información sobre el acceso a la justicia para casos de discriminación. ¿Quiénes denuncian? ¿Por qué

¹⁶⁷ Sobre la importancia de entender el acoso laboral, más allá de lo sexual, véase Vicki Schultz, “Reconceptualizing Sexual Harassment”, *The Yale Law Journal*, vol. 107, 1998, disponible en: http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=6002&context=fss_papers

Estefanía Vela Barba

denuncian? ¿A quién denuncian? ¿Por qué no denuncian? Importa contar con información no solo de cuántas quejas o denuncias están llegando a los distintos sistemas, sino qué pasa con ellas una vez que llegan. ¿Culminan en una resolución, recomendación o sentencia? ¿Qué es lo que la autoridad resuelve, recomienda o sentencia? ¿Se desisten las personas? ¿Concilian? ¿Se castiga a quienes discriminan?

Cuarto y fundamental: lo que más falta son estudios que *expliquen* cómo ocurre la discriminación. Si no se entiende qué es lo que la fomenta, solapa y permite, de poco sirve detectarla. Lo importante no es solo verla, sino entenderla para erradicarla.

B. Entendiendo la discriminación en el empleo

Como hasta ahora se ha visto: en México, distintos estudios evidencian que existe la discriminación en el empleo y que se manifiesta de distintas maneras. Afecta a una variedad de grupos de personas. Las afectaciones por lo general son variadas. En algunos casos, hay una baja participación en el mercado laboral que puede ser atribuida, en gran parte, a la discriminación (como ocurre con las personas con discapacidad, las personas indígenas y las mujeres, en todos los grupos sociales). En otros casos, lo más común es tener acceso solo a cierto tipo de trabajos, que no siempre están bien remunerados y que, por lo general, son precarios (como ocurre, de nuevo, con las personas indígenas, personas migrantes y también con muchas mujeres). Al interior del trabajo, está el constante riesgo de vivir violencia física, sexual y emocional (como ocurre, por ejemplo, con trabajadores migrantes, trabajadoras del hogar, mujeres y personas LGBT); también está el problema de trabajar en una empresa o institución que no contempla las necesidades propias (como ocurre con las personas con discapacidad, las personas trans y quienes tienen la responsabilidad del cuidado en sus familias). Están el riesgo de perder el trabajo por razones discriminatorias (por ejemplo: por embarazarse o “salir del clóset”). Y, finalmente, está la imposibilidad de crecer al interior del trabajo y llegar a ocupar los escalafones más altos de la empresa o institución en la que se labora (como ocurre con las mujeres o con las personas con una tonalidad de piel “más oscura”).

Como se mencionó previamente, sin embargo: para combatir la discriminación, es importante no solo detectarla, sino entenderla. ¿A qué se debe? ¿Qué la permite? ¿Qué la fomenta? ¿Qué la reduce? ¿Qué la incrementa?

La discriminación en el empleo en México

A la pregunta de a qué se debe la discriminación, una respuesta común es afirmar que se debe a los prejuicios de las personas. A los estereotipos que se tienen sobre distintos grupos. Y, sin duda, estos estereotipos existen y surgen en múltiples contextos: tanto en el trabajo, como en discusiones públicas que se tienen sobre la discriminación, o en la misma ley o hasta fallos judiciales. Está la creencia de que las personas indígenas son “ignorantes”; que las mujeres son “emocionales”, “débiles físicamente”, “aptas para cierto tipo de trabajos”; que las personas trans son “enfermas”, “perversas” o “problemáticas”; que las personas migrantes son “peligrosas”, como lo son las que tienen antecedentes penales; que las personas con discapacidad simplemente “no son aptas” para trabajar; que las personas con alguna enfermedad, automáticamente resultan inutilizadas para laborar; que las mujeres embarazadas es solo cuestión de tiempo para que “prefieran quedarse en casa”; que los hombres simplemente no están hechos para “cuidar”; que los que son gay, van a intentar “propagar su sexualidad”. La lista es larga. Y, sin duda, apunta a un factor que contribuye a la discriminación. Las personas, con base en estos prejuicios, deciden a quién contratan y a quién no; a quién promueven y a quién no; a quién despiden y a quién no; a quién tratan bien y a quién no; a quién le aseguran todas las prestaciones y servicios que necesitan y a quién no.

Complementando la explicación de los prejuicios, está la que atribuye la discriminación a la necesidad de ciertos grupos de preservar sus privilegios frente a la “amenaza” que supuestamente implica el avance de los derechos de ciertos grupos.¹⁶⁸ Los connacionales se protegen de las personas migrantes que vienen a “robarles sus trabajos”. Los hombres se sienten “amenazados” por la ascendencia laboral de las mujeres y “cierran filas” para protegerse. Las personas ricas se sienten vulnerables frente a las “exigencias desmedidas e injustas” de los y las trabajadoras pobres por un mundo menos desigual y más justo. La igualdad se concibe como un juego de suma cero en donde el avance de unos necesariamente supone el retroceso de otros. Y ante los embates de la igualdad, no queda más que luchar por “preservar lo propio”.

La discriminación, sin embargo, no se explica solamente apuntando a los prejuicios que existen o los privilegios que se pretenden salvaguardar. Lo fundamental es entender cómo es que esos prejuicios se arraigan en la mentalidad de las personas, primero, y, segundo, qué mecanismos permiten que las personas *actúen* con base en esos prejuicios para decidir,

¹⁶⁸ Véase Barbara F. Reskin, “The Proximate Causes of Employment Discrimination”, *Contemporary Sociology*, vol. 29, núm. 2, 2000, p. 320.

Estefanía Vela Barba

finalmente, cómo se conforma el mundo laboral (o quién goza de derechos o quién detenta el poder). Lo mismo puede decirse de la necesidad de proteger los privilegios propios: lo que importa es entender qué mecanismos, qué dinámicas, qué instituciones permiten que se preserven.

La importancia de entender los mecanismos, procesos, prácticas, instituciones y dinámicas que permiten o impiden la discriminación en el empleo es fundamental, precisamente porque es lo que permite identificar posibles puntos de intervención. Si se identifica dónde, exactamente, está el problema; si se identifican los factores que contribuyen a que se reproduzca, es mucho más fácil abordarlo y resolverlo. Lo mismo puede decirse sobre los mecanismos que *impiden* o *revierten* la discriminación: si se entiende cómo, exactamente, funcionan o de qué dependen, es mucho más fácil ver en qué contextos se podrían replicar.

En este punto, me parece importante reconocer que, por supuesto, el problema de la discriminación no puede entenderse sin voltear a ver a la historia. No es una coincidencia que las personas indígenas, las personas con discapacidad, las personas LGBT, las personas con “piel oscura” y las mujeres, por decir lo menos, tengan un acceso restringido a trabajos formales, bien remunerados, con prestaciones, que permitan una mínima movilidad social. Se trata de grupos históricamente excluidos del goce de derechos en muchos sentidos.¹⁶⁹ Esta exclusión estaba contenida, en muchas ocasiones, en la misma ley. No se puede obviar, por ejemplo, que hasta 1974 la misma Constitución establecía que las mujeres no podían estar en establecimientos comerciales después de las 10 de la noche, ni podían laborar en trabajos “peligrosos o insalubres”.¹⁷⁰ La Ley Federal

¹⁶⁹ Véase, por ejemplo, Beatriz Urias Horcasitas, *Indígena y criminal: interpretaciones del derecho y la antropología en México, 1871-1921*, Universidad Iberoamericana, 2000; Beatriz Urias Horcasitas, *Historias secretas del racismo en México (1920-1950)*, TusQuets Editores, 2007; Richard Graham (ed.), *The Idea of Race in Latin America, 1870-1940*, University of Texas Press, 2010; Claudio Lomnitz, *El antisemitismo y la ideología de la Revolución mexicana*, México, Fondo de Cultura Económica, 2010; Enrique Florescano, *Etnia, estado y nación: ensayo sobre las identidades colectivas en México*, México, 1997; José Antonio Aguilar, *El sonido y la furia: la persuasión multicultural en México y Estados Unidos*, Santillana Ediciones Generales, 2004.

¹⁷⁰ La Constitución, desde 1917 hasta 1974, establecía, en su artículo 123, fracción II: “quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. Queda también prohibido a unas y otros el trabajo nocturno industrial; y en los establecimientos comerciales no podrán trabajar después de las diez de la noche”. Estas prohibiciones se erradicaron hasta el 30 de diciembre de 1974, que fue cuando se aprobó la reforma relacionada con “la igualdad ante la ley” de los hombres y de las mujeres.

La discriminación en el empleo en México

del Trabajo se encargaba de reglamentar estos trabajos. Incluía, en sus artículos 107, 108 y 109, una lista de todos aquellos a los que las mujeres tenían prohibido acceder. Entre ellos, se encontraba “el engrasado, limpieza, revisión y reparación de máquinas o mecanismos en movimiento” y las labores que “ofrezcan el peligro de envenenamiento, como el manejo de substancias tóxicas o el de materias que las desarrolle”. Considerando esto: ¿sorprende la poca presencia de mujeres en trabajos relacionados con la química o con la construcción?

Sin duda, recurrir a la historia para entender de dónde viene mucha de la discriminación que aún hoy se vive es fundamental. Pero incluso volteando a ver a la historia, lo clave es entender *exactamente* cómo es que ciertas exclusiones ocurrieron. ¿Qué fue lo que permitió, por ejemplo, que, por años, las mujeres tuvieran el acceso a muchos trabajos prohibido? ¿Una manera de entender el género? ¿Una manera específica de entender a las mujeres (y a los hombres)? ¿Cómo es que esta forma de “entender el género” logró convertirse en ley? ¿Cómo es que, por años, lo que la ley dictaba sí se cumplía? ¿Qué es lo que permitía que se resistiera? ¿Cómo era negociada, y por quién, la ley? ¿Qué fue lo que permitió un cambio en la misma ley a lo largo del siglo XX? ¿Qué mecanismos se utilizaron para impulsar estos cambios? ¿Cuáles son los que hoy se utilizan para que los *efectos* de la igualdad sigan sin permear cada ámbito de la vida laboral? Hacer este tipo de preguntas es, a mi entender, la propuesta básica de Joan F. Scott en “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, uno de los textos clásicos de los estudios de género. Ahí, Scott escribe:

[los historiadores necesitamos] explicar cómo creemos que tienen lugar los cambios. En lugar de buscar orígenes sencillos, debemos concebir procesos tan inter-relacionados que no puedan deshacerse sus nudos. Por supuesto, identificamos los problemas que hay que estudiar y ellos constituyen los principios o puntos de acceso a procesos complejos. Pero son los procesos los que debemos tener en cuenta continuamente. Debemos preguntarnos con mayor frecuencia cómo sucedieron las cosas para descubrir por qué sucedieron[.] Necesitamos considerar tanto los sujetos individuales como la organización social, y descubrir la naturaleza de sus inter-relaciones, porque todo ello es crucial para comprender cómo actúa el género, cómo tiene lugar el cambio.¹⁷¹

¹⁷¹ Joan F. Scott en “El género: una categoría útil para el análisis histórico”, en *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*, Nash y Amelang (eds.), Valencia, Alfons el Magnánim, 1990, pp. 43-44, disponible en: <http://dsyr.cide.edu/documents/302584/303331/02.-Scott.pdf>

Estefanía Vela Barba

Lo que Scott escribe para el género es aplicable para la discapacidad, la raza, la sexualidad, el origen étnico, la migración, etc.¹⁷² Es aplicable para la discriminación *en general*, o para lo que ocurre en ciertos contextos –lugares y momentos– específicos. Para efectos de este documento: lo que ocurre en el empleo, en México, en 2017 (y, de seguro, durante los años por venir).

Desde aquí, es necesario formular las preguntas: ¿cuáles son algunos de los mecanismos, procesos, prácticas, instituciones, políticas y dinámicas que podrían estar contribuyendo a la discriminación en el empleo? Las próximas páginas estarán dedicadas a ofrecer ejemplos, con base en la literatura académica que existe sobre la discriminación en el empleo. Como podrá verse, la mayoría de los ejemplos *no* provienen de México. Se ofrecen, sin embargo, porque son útiles para entender cómo podría estar operando el fenómeno en el país. En este sentido, podrían servir como guía de investigación y, ultimadamente, como guía de política pública.

Dado que el propósito de esta sección es proporcionar un marco teórico para entender cómo se produce la discriminación en *el empleo*, se presentan una multiplicidad de factores divididos en dos categorías: “prácticas, dinámicas y políticas de los lugares de trabajo”, en donde se incluyen todos los factores que, dentro de los mismos lugares de trabajo, pueden estar incidiendo en la discriminación; y “factores ajenos a los lugares de trabajo”, en donde se identifican factores que afectan lo laboral, sin ser propiamente parte de los lugares de trabajo.

Es común que se afirme que “la discriminación es un fenómeno estructural”. Espero que este apartado sirva para aterrizar esta idea. ¿Qué significa que la discriminación es estructural? Que ocurre y se mantiene porque existe una multiplicidad de aparatos, procesos, mecanismos, instituciones, discursos, lugares y personas que lo hacen posible. Que está tejida en la fábrica misma de la organización social. Y si es así, lo que tenemos que hacer entonces es identificar los *hilos* que tejen la desigualdad. A continuación, presento algunos.

1. Factores ajenos a los lugares de trabajo

Para entender cómo se produce la discriminación en el empleo, es, por supuesto, necesario analizar factores ajenos a la esfera laboral. El trabajo

¹⁷² Esto es lo que hace Adrienne Rich en “La heterosexualidad obligatoria y la existencia lesbiana”, uno de los textos clásicos sobre la sexualidad. Identifica toda la serie de instituciones, normas y prácticas que empujan prácticamente (simplificando enormemente su argumento) a las mujeres a la heterosexualidad.

La discriminación en el empleo en México

ocurre en un contexto y este impacta de forma importante quién entre y quién no y en qué condiciones al mundo del trabajo.

a. La influencia de la familia

Para entender la composición del mundo laboral, es necesario, por supuesto, voltear a ver el papel que pueden estar jugando las familias en ello.

Por ejemplo: de acuerdo a los resultados del Módulo de Movilidad Social Intergeneracional del INEGI, “los niveles de escolaridad que alcanza la población de 25 a 64 años se relacionan en primera instancia con la persona que cumple las responsabilidades de proveedor económico principal. Cuando el padre y la madre son los proveedores económicos, una de cada dos personas (47.5%) alcanza el nivel de escolaridad de media superior o superior. El MMSI permite observar que, a mayores niveles de escolaridad del proveedor principal, la población de 25 a 64 años presenta niveles de escolaridad más altos.”¹⁷³

El impacto que tiene el “proveedor principal” en la vida de las personas no se limita al nivel de escolaridad que estas alcanzan, sino que parece tener una relación también con la ocupación que llegan a tener las personas. “Cuando el proveedor económico tuvo una ocupación de alta calificación (funcionarios, directores, jefes, profesionistas y técnicos) 50% de los dependientes económicos están activos en [ocupaciones] con el mismo nivel de calificación. Resalta [que], de los ocupados como profesionistas y técnicos (44.1%), su proveedor económico también tuvo este tipo de ocupación. Para uno de cada tres ocupados en actividades elementales y de apoyo, su proveedor principal también tenía esta ocupación.”¹⁷⁴

Si queremos entender por qué ciertas personas acceden a cierto tipo de trabajos y no a otros, la familia puede ser un factor relevante a considerar por todos los recursos económicos, sociales y de cuidado que le puede otorgar a las personas. La familia puede proporcionar cuidado físico y emocional (ese es el famoso trabajo no remunerado que desproporcionadamente realizan las mujeres), educación moral y escolar, así como una red de apoyos que pueden resultar sumamente valiosos para el desarrollo laboral.¹⁷⁵ Esta, sin embargo, no es la única influencia que puede tener la familia.

¹⁷³ INEGI, Comunicado de prensa Núm. 261/17: “Presenta INEGI, por primera vez, resultados sobre la movilidad intergeneracional”, 16 de junio de 2017, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/mmsi/mmsi2017_06.pdf

¹⁷⁴ *Ibidem*.

¹⁷⁵ Para un cómic que ilustra de manera perfecta este rol que puede jugar la familia

Esteferia Vela Barba

Raymundo Campos y Roberto Velez hicieron un estudio sobre la “transmisión generacional de normas sociales y creencias”.¹⁷⁶ En su estudio, basado en la Encuesta de Movilidad Social en México 2011, sostienen que la probabilidad de tener una esposa que trabaja aumenta en un 15% en el caso de esposos que tienen una madre que trabaja. El efecto es más significativo en hombres que tienen menos de la preparatoria concluida. En este caso, la probabilidad aumenta en 23%. En hombres que sí tienen educación media superior, el efecto es nulo. Este resultado, para ellos, sugiere que los roles de género son más fuertes en individuos con menos educación (valga recordar que, según datos del INEGI, las horas que los hombres invierten en el trabajo del hogar aumentan conforme aumenta su nivel de escolaridad). En Estados Unidos, en un estudio detectaron que los estereotipos que tienen los padres, en particular, pueden impactar de manera importante las preferencias de las niñas.¹⁷⁷ Los papás que tenían una visión más igualitaria sobre quién realiza la limpieza y el cuidado en casa, tenían hijas que eran mucho más capaces de imaginarse un futuro en el que podrían tener un equilibrio familiar y laboral. Estas niñas también mostraban preferencias por juguetes, programas de televisión y futuras ocupaciones mucho menos estereotípicamente “femeninos”. El mejor predictor para niñas que mostraban comportamientos menos estereotípicamente “femeninos” era tener un padre que de hecho se involucrara en el trabajo del hogar. Hay mucho que se podría explorar sobre la transmisión familiar de ideas sobre los roles de género.

Ahora: la familia no solo es capaz de transmitir riqueza (o pobreza) o ideales de género, sino que puede ser quien discrimina directamente.¹⁷⁸

en la perpetuación de la discriminación, véase Toby Morris, “On a Plate. A Short Story About Privilege”, *The Wireless: Pencilsworld*, 22 de mayo de 2015, disponible en: <http://thewireless.co.nz/articles/the-pencilsworld-on-a-plate>; se puede ver una versión en español aquí: <http://www.boredpanda.es/comic-privilegio-en-bandeja-toby-morris/>

¹⁷⁶ Raymundo M. Campos-Vazquez y Roberto Velez-Grajales, “Female Labour Supply and Intergenerational Preference Formation: Evidence for Mexico”, MPRA Paper No. 48282, julio de 2013, disponible en: https://mpra.ub.uni-muenchen.de/48282/1/MPRA_paper_48282.pdf

¹⁷⁷ Toni Schmader, “The Biases that Bind Us”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, p. 5, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/schmader.pdf>

¹⁷⁸ También en el caso de las personas con discapacidad se ha encontrado que la familia puede jugar un rol crucial en su exclusión (o en su desarrollo, por supuesto). Véase, por ejemplo, Graham Thornicroft, *Shunned. Discrimination against people with mental*

La discriminación en el empleo en México

Distintos estudios, por ejemplo, apuntan a la importancia que juegan las familias en la exclusión que vive la juventud LGBT. En Estados Unidos, detectaron que el 40% de la población joven que no tenía casa (*homeless*) era LGBT.¹⁷⁹ Esto se debía a que las familias las corrían de la casa a causa de su orientación sexual o identidad de género. ¿Por qué importa esto para la discriminación en el empleo? Por el impacto que tiene en el desarrollo de las personas jóvenes. En lugar de estar estudiando, en lugar de estar tranquilas con el apoyo de su familia en casa, se ven forzadas a enfrentar la exclusión desde muy jóvenes. ¿Qué desarrollo laboral se puede tener en esas condiciones?

b. El acceso a la educación

Algunas de las disparidades en el acceso al empleo pueden tener una relación directa con disparidades educativas.

De acuerdo al INEGI, “de las personas que se autoclasificaron en las tonalidades de piel más clara, solo 10% no cuenta con algún nivel de escolaridad, mientras que la cifra se eleva a 20.2% para las personas que se autoclasificaron en las tonalidades de piel más oscuras.”¹⁸⁰ “En las personas que se autoclasificaron en las tonalidades de piel más oscura, se observa un mayor rezago educativo: 28.8% cuentan con primaria incompleta y 23% con primaria completa. Las personas con tonalidades de piel más clara tienen porcentajes más altos en media superior y superior, con porcentajes que van de 29.3% a 44.4 por ciento.” Para muchas profesiones, la educación importa. Y si existe una brecha en la educación, lo más probable es que se vea reflejada en el mundo laboral.

Tratándose de las personas indígenas, según los últimos datos disponibles, existe también una brecha educativa importante que se abre especialmente entre los que tienen 15 y 17 años de edad. Aquí es cuando la asistencia escolar disminuye. “Mientras que en la población total el porcentaje

illness, Oxford, 2007.

¹⁷⁹ Williams Institute, *Serving Our Youth: Findings from a National Survey of Services Providers Working with Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender Youth Who are Homeless or at Risk of Becoming Homeless*, 2012, disponible en: <http://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Durso-Gates-LGBT-Homeless-Youth-Survey-July-2012.pdf>

¹⁸⁰ INEGI, Comunicado de prensa Núm. 261/17: “Presenta INEGI, por primera vez, resultados sobre la movilidad intergeneracional”, 16 de junio de 2017, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/mmsi/mmsi2017_06.pdf

Estefanía Vela Barba

de asistencia es de 73.2%, entre la población indígena es de 63.9%, lo que representa una brecha importante de 10 puntos porcentuales.”¹⁸¹

Según el diagnóstico de la Secretaría de Desarrollo Social sobre las personas con discapacidad en México, la educación, sin duda, es un factor a considerar en su exclusión del mundo laboral. Las personas con discapacidad obtienen en promedio un menor nivel educativo, medido en años de educación formal, que las personas sin discapacidad. Claro: la diferencia en acceso a la educación tiene también que ver con la discriminación. Las personas con discapacidad se enfrentan a importantes “limitaciones en términos de accesos físicos a escuelas, falta de planes educativos específicos (que fomenten las capacidades individuales) y personal adecuadamente capacitado para la enseñanza a [personas con discapacidad].”¹⁸²

En el 2016, se publicó la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGBT. Para realizarla, entrevistaron a 1,079 personas jóvenes que se autodefinieron como LGBT y que tenían entre 15 y 29 años. Destacan dos datos: el 65% de los hombres trans entrevistados se encontraban estudiando la universidad, comparado con el 33% de mujeres trans. También: el 25.9% de los hombres trans reportaron haber terminado la prepa, comparado con el 5% de las mujeres trans.¹⁸³ Estos datos no sorprenden si se considera que las personas LGBT, desde que son niños y niñas, sufren discriminación.¹⁸⁴ De acuerdo al UNICEF, “el alcance de esta discrimi-

¹⁸¹ Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, *Niñas, niños y adolescentes indígenas. Datos de la Encuesta Intercensal 2015*, disponible en: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/217532/cdi-ninias-ninos-adolescentes-indigenas-encuesta-intercensal-2015.pdf>

¹⁸² SEDESOL, *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*, p. 28.

¹⁸³ *Resultados de la Encuesta Nacional sobre Discriminación y Juventudes LGTBI*, YAAJ México, 2016, p. 8, disponible en: <https://issuu.com/yajmexico/docs/encuesta-baja/1?ff=true>

¹⁸⁴ “En algunos casos, las autoridades educativas y las escuelas discriminan activamente contra los jóvenes en razón de su orientación sexual o expresión de género, y a menudo se les niega el ingreso o se los expulsa”. Organización de las Naciones Unidad, “Nacidos libres e iguales. Orientación sexual e identidad de género en las normas internacionales de derechos humanos”, p. 51. Véase por ejemplo: Sánchez, Jesús “Gabriela, niña transexual del colegio San Patricio, abandona el centro”, Cadena Ser, 22 de febrero de 2014, disponible en: http://www.cadenaser.com/espana/articulo/gabriela-nina-transexual-colegio-san-patricio-abandona-centro/csrsrpor/20140222/csrsrnac_6/; Tes; Raj, Senthurun “Students expelled from schools for being gay? It's not ok”, The Guardian, 11 de noviembre de 2013, disponible en: <http://www.theguardian.com/commentisfree/2013/nov/11/students-expelled-from-schools-for-being-gay-its->

La discriminación en el empleo en México

nación y violencia incluye: [el] aislamiento por parte de compañeros y compañeras en la escuela, en la casa o en la comunidad; marginalización y exclusión de servicios esenciales como educación y asistencia médica; [el] abandono por parte de la familia y la comunidad; [y el] acoso y matoneo escolar (*bullying*) e intimidación[.]”¹⁸⁵

En el 2015, la UNESCO publicó un estudio sobre la violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar en América Latina. Los datos son espeluznantes. “En México”, afirma el estudio, “75% de los hombres homosexuales, 50% de las mujeres homosexuales y 66% de individuos trans sufrieron algún tipo de bullying homofóbico en la escuela (tanto pública como privada), principalmente a través de burlas e insultos pero también de golpes y abuso sexual por parte de sus compañeros tanto en centros privados como públicos.”¹⁸⁶ En el país, de acuerdo a la *Primera Encuesta Nacional sobre Bullying Homofóbico*, 1 de cada 4 personas LGBT llegó a tener pensamientos suicidas como consecuencia del bullying que sufría.¹⁸⁷ En esta misma encuesta, se les preguntó a las personas: “¿Qué hacían tus profesores ante el bullying homofóbico?” “El 25% respondió que a los profesores ‘se les hacía normal’ y un 10% dijo que incluso ‘eran cómplices de la homofobia’.”¹⁸⁸ Según la UNESCO, “todos los tipos de violencia escolar tienen un impacto significativo en la asistencia, la deser-

not-ok; Bañuelos, Claudio “Regresa a clases niño gay expulsado en Aguascalientes”, La Jornada, 13 de noviembre de 2006, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2006/11/14/index.php?section=estados&article=037n2est>; Bañuelos, Claudio “Regresa a clases niño gay expulsado en Aguascalientes”, La Jornada, 13 de noviembre de 2006, disponible en <http://www.jornada.unam.mx/2006/11/14/index.php?section=estados&article=037n2est>; Mendoza Luna, Daniela, “Colegio pagará 161 mil por expulsar a hija de pareja gay”, Milenio Monterrey, 27 de marzo de 2014, disponible en <http://www.milenio.com/region/Gana-pareja-caso-discriminacion-Colegio_0_269973504.html>

¹⁸⁵ Comisión Interamericana de Derechos Humanos, p. 182. UNICEF, Position Paper No. 9: Eliminating Discrimination and Violence against Children and Parents Based on Sexual Orientation and/or Gender Identity [Documento de Posición No. 9: Eliminando la Discriminación y la Violencia contra niños, niñas, padres y madres basados en su orientación sexual y/o identidad de género], Noviembre 2014, pág. 3.

¹⁸⁶ UNESCO, *La violencia homofóbica y transfóbica en el ámbito escolar: hacia centros educativos inclusivos y seguros en América Latina*, 2015, p. 34. La mayoría de los datos de México provienen de Youth Coalition, COJESS México y eneache, *Primera encuesta nacional sobre bullying homofóbico*, 2012.

¹⁸⁷ *Ibid.*, p. 37.

¹⁸⁸ *Ibid.*, p. 38.

Estefanía Vela Barba

ción escolar, el rendimiento y el éxito académico; el bullying homofóbico no es una excepción.”¹⁸⁹

La educación también es un factor que puede explicar *algunas* de las disparidades que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Sin duda, en décadas recientes ha habido un avance fundamental en el acceso de las mujeres al sistema educativo. Si se analizan los números totales del acceso a los distintos niveles educativos, se verá que las brechas entre hombres y mujeres son mínimos y a veces hasta están a favor de las mujeres.¹⁹⁰ Las diferencias más brutales hoy en día se encuentran en la educación superior, particularmente en las áreas de estudio a las que los hombres y las mujeres ingresan.

Para el ciclo escolar 2014-2015, los hombres eran mayoría en: agronomía y veterinaria (64.9%), ciencias naturales y exactas (58.7%), ingeniería, manufactura y construcción (72.9%) y en servicios (69%). Las mujeres, por su parte, eran mayoría en: artes y humanidades (55.8%), ciencias sociales, administración y derecho (57.1%), educación (73.4%) y salud (65.6%).¹⁹¹ Una de los sectores de los cuales las mujeres están ausentes, como se vio previamente, es el de la construcción; y, en México, como en otros países en el mundo, también son pocas las mujeres trabajando como ingenieras. Si se analizan los datos de las que estudian estas áreas, sin embargo, quizás no sorprendan las diferencias que luego se ven en el trabajo. Si no hay igualdad a nivel escolar, esto tarde que temprano se verá reflejado también en el mundo laboral.

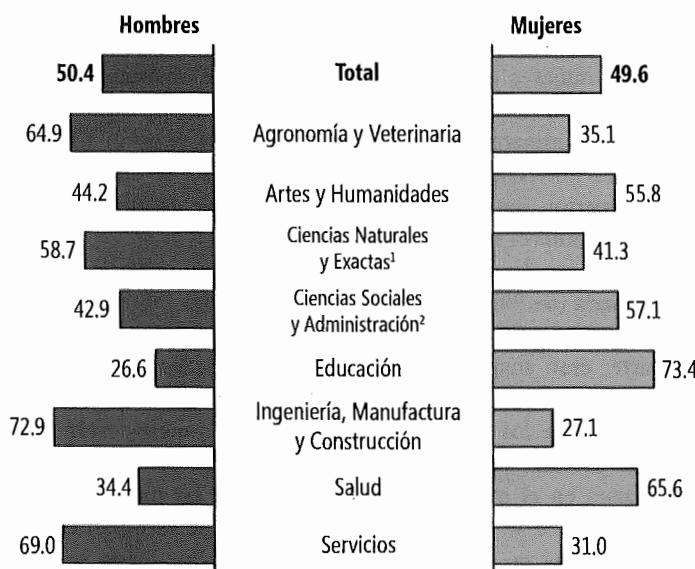
¹⁸⁹ *Ibid.*, p. 39.

¹⁹⁰ INEGI, *Mujeres y hombres en México 2016*, p. 109.

¹⁹¹ *Ibid.*, p. 112.

La discriminación en el empleo en México

Tabla 13. Distribución de la matrícula de hombres y de mujeres en licenciatura universitaria y tecnológica según área de estudio. Ciclo escolar 2014-2015. En porcentaje.



Nota: el 1 incluye de la computación y el 2 derecho. Fuente: Anuario Estadístico de Educación Superior. Ciclo escolar 2014-2015. La tabla fue realizada por el INEGI para el estudio Mujeres y hombres en México 2016.

Ahora: analizar los cambios en la educación también es, por supuesto, clave para entender los cambios positivos en el mundo laboral. En el estudio que se realizó en el 2013 de los y las secretarias de estudio y cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se detectó que la mayoría de las mujeres entraron a laborar a la Corte gracias a la recomendación de un profesor (34%).¹⁹² La carrera de derecho se ha convertido en una de las que cuenta con una presencia importante de mujeres (que, en ciertas escuelas, puede llegar a ser igual a o hasta mayor a la de los hombres).¹⁹³

¹⁹² “Rutas de ascenso y obstáculos en las trayectorias profesionales de Secretarias y Secretarios de Estudio y Cuenta de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, mayo de 2013, disponible en: <http://equidad.scjn.gob.mx/rutas-de-ascenso-y-obstaculos-en-las-trayectorias-profesionales-de-secretarias-y-secretarios-de-estudio-y-cuenta-de-la-suprema-corte-de-justicia-de-la-nacion/>

¹⁹³ Los datos del INEGI indican que de los abogados del país, el 62% son hombres

Estefanía Vela Barba

Esto por supuesto que puede tener un impacto positivo en las vidas laborales de las mujeres. Al final, la educación no solo confiere conocimientos y títulos, sino también una red de apoyo y de contactos.

Valga mencionar, en este punto, que es fundamental contar con estudios que permitan entender qué es lo que ha impulsado o impedido el cambio en ciertas disciplinas. Quizá hoy no sorprenda, por ejemplo, la alta presencia de mujeres en la licenciatura de derecho, pero no puede obviarse que todavía en 1947 hubo quién impugnó ante la Suprema Corte una reforma legislativa que permitió que las mujeres fueran notarias públicas.¹⁹⁴ La carrera de derecho era considerada dominio de los hombres. Lo mismo puede decirse de las artes, por ejemplo, que históricamente estaban limitadas, en importantes sentidos, a los hombres.¹⁹⁵ ¿Qué fue lo que permitió el cambio?

De la misma forma en la que es importante entender cómo ciertos campos del saber se empezaron a desvincular de los hombres y la masculinidad, es importante saber cómo ciertos campos pueden comenzar a ser asociados con ellos. Por ejemplo: el experto en la historia de la computación, Nathan Ensmenger, ha documentado cómo, en los inicios de la profesión de la programación computacional, las mujeres tenían una presencia importante (a veces mayoritaria). Precisamente su investigación consiste en rastrear cómo es que los hombres llegaron a dominar la profesión.¹⁹⁶ En Estados Unidos, también se ha estudiado, por ejemplo, cómo es que los hombres llegaron a dominar la medicina obstétrica y ginecológica, cuando solía ser el dominio de las mujeres (en concreto: de las parteras).¹⁹⁷ Importan este tipo de estudios por varias razones. Entre ellas,

y el 38% son mujeres. INEGI, “Estadísticas a propósito del... Día del Abogado (12 de julio)”, 8 de julio de 2016, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/aproposito/2016/abogado2016_0.pdf

¹⁹⁴ Véase la tesis MUJERES, PUEDEN SER NOTARIOS, de la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a la Quinta Época (Registro No. 321210).

¹⁹⁵ Véase, por ejemplo, Linda Nochlin, “Why Have There Been No Great Women Artists?”, en *Woman in Sexist Society: Studies in Power and Powerlessness*, Vivian Gornick y Barbara Moran (eds.), Nueva York, Basic, 1971, disponible en: <http://www.artnews.com/2015/05/30/why-have-there-been-no-great-women-artists/>

¹⁹⁶ Nathan Ensmenger, “Beards, Sandals, and Other Signs of Rugged Individualism: Masculine Culture within the Computing Professions”, *Ostiris*, vol. 30, núm. 1, 2015, disponible en: <http://homes.soic.indiana.edu/nensmeng/files/Ensmenger2015.pdf>

¹⁹⁷ Véase Reva Siegel, “Reasoning from the Body: A Historical Perspective on Abortion Regulation and Questions of Equal Protection”, *Stanford Law Review*, vol. 44, 1992, pp. 283-284.

La discriminación en el empleo en México

porque permiten problematizar la naturalización de ciertas asociaciones (como la que se hace entre la programación y los hombres) y reconocer que, si bien hoy un grupo es el que domina cierta profesión, no siempre fue así.

c. Políticas económicas y fiscales

Un factor que no puede obviarse para entender la discriminación en el empleo es el contexto de desigualdad económica más amplio que existe en el país. En el estudio *Desigualdad extrema en México*, de Gerardo Esquivel, se señala que México está dentro del 25% de los países con mayores niveles de desigualdad en el mundo.¹⁹⁸ Esquivel señala que, “entre mediados de los noventa y 2010, la desigualdad de ingreso [en el país] disminuyó.”¹⁹⁹ Al mismo tiempo, “sin embargo, la desigualdad es mayor a la que había en los ochenta.”²⁰⁰ Esto se debe al hecho de que, si bien “ha crecido el ingreso per cápita, [se] han estancado las tasas de pobreza en el país, [porque] el crecimiento se concentra en las esferas más altas de la distribución.”²⁰¹

En México, el 10% más rico concentra el 64.4% de toda la riqueza del país. Entre 2007 y 2012, la cantidad de millonarios creció en un 32% en el país, mientras que en el mundo se redujo un 0.3%. Si bien en estos años no aumentó la cantidad de multimillonarios, sus fortunas se multiplicaron. “En 1996 equivalían a \$25,600 millones de dólares; hoy esa cifra es de \$142,900 millones de dólares.”²⁰² Al mismo tiempo en el que estas fortunas se multiplicaron, “las tasas de pobreza patrimonial, de capacidades y alimentaria se mantuvieron prácticamente constantes a lo largo de esas dos décadas.”²⁰³ Para Esquivel, esto no solo evidencia el fracaso de las políticas sociales de reducir la pobreza en el país, sino que hace patente “el fracaso de la visión que presupone que el crecimiento debe preceder a la redistribución, bajo la lógica de que el primero eventualmente beneficiará a los pobres a través de una especie de goteo que se va filtrando de las capas superiores del ingreso a las inferiores.”²⁰⁴

¹⁹⁸ Gerardo Esquivel Hernández, *Desigualdad extrema en México. Concentración del poder económico y político*, OXFAM México-Igualdad, 2015, p. 7, disponible en: http://www.cambialasreglas.org/pdf/desigualdadextrema_informe.pdf

¹⁹⁹ *Ibidem*.

²⁰⁰ *Ibidem*.

²⁰¹ *Ibidem*.

²⁰² *Ibid*, p. 8.

²⁰³ *Ibid*, p. 28.

²⁰⁴ *Ibidem*.

Estefanía Vela Barba

Otra de las consecuencias de esta desigualdad a la que Esquivel apunta es el impacto que tiene en el desarrollo económico.²⁰⁵ Según un estudio de Federico Cingano, que Esquivel cita, el aumento de la desigualdad en México, entre 1985 y 2005, redujo el crecimiento del PIB en un monto acumulado de 10%. La desigualdad también parece ser un factor detrás del aumento de la violencia de los últimos años.²⁰⁶

En su estudio, Esquivel señala algunos de los factores que contribuyen a esta desigualdad. Entre ellos, se encuentra la política fiscal del país, que “no corresponde a una economía desigual en donde los instrumentos tri-

²⁰⁵ “La evidencia empírica sobre este tema ha crecido de manera significativa, pero sus resultados no ofrecen aún la claridad necesaria. No obstante, el reciente estudio de Cingano (2014) resulta de particular interés para este trabajo, ya que realiza un ejercicio econométrico para estudiar el efecto de la desigualdad en el crecimiento en los países de la OCDE. Cingano obtiene tres resultados particularmente relevantes: primero, encuentra que la desigualdad que más afecta al crecimiento económico es la que ocurre en la parte baja de la distribución; es decir, la que se da en la brecha de ingreso entre los pobres y los individuos que se encuentran por encima de este umbral. Segundo, encuentra que el canal más importante es el de la baja acumulación de capital humano por parte de las personas en la parte más baja de la distribución. Finalmente, muestra que para el caso específico de México y entre 1985 y 2005, el aumento de la desigualdad redujo el crecimiento del PIB en un monto acumulado de 10%. Necesario decir, por cierto, que México, junto con Nueva Zelanda, fue el país más perjudicado por ese factor. Más allá de la teoría, la elevada desigualdad que impera en México empieza ya, en la práctica, a limitar y de manera muy significativa las posibilidades de crecimiento de nuestra economía.” *Ibid.*, p. 27. Particularmente tratándose de la igualdad de género, se han publicado distintos estudios que hacen un argumento “económico” a favor de la incorporación de las mujeres a la esfera laboral. Se afirma que esto beneficia tanto a las empresas, como al desarrollo económico de los países. Véase World Economic Forum, *The Global Gender Gap Report 2016*, 2016, pp. 25-28.

²⁰⁶ “Un estudio reciente de Enamorado et al. (2014) muestra que, en efecto, la desigualdad ha jugado un papel importante en el aumento de la violencia en México en años recientes. En particular, muestran que un aumento de un punto porcentual en el Coeficiente de Gini a nivel municipal se asocia con un aumento de 5 muertes por cada 100,000 habitantes. Más aún, cuando se desagrega el efecto de la desigualdad entre distintos tipos de crímenes, se encuentra que el efecto es mucho más alto para aquéllos relacionados con el narcotráfico (un aumento de 10 homicidios de este tipo por cada 100,000 habitantes). Por otro lado, Corona-Juárez (2014) muestra que a nivel estatal, los niveles de actividad criminal y de homicidios en México se asocian de manera significativa con bajos niveles de educación entre los jóvenes y con altas tasas de desempleo juvenil. Esto resulta aún más claro en las zonas urbanas, en donde la concentración de jóvenes con pocas oportunidades de estudiar o trabajar suelen traducirse en mayores niveles de violencia y criminalidad.” *Ibid.*, p. 35.

La discriminación en el empleo en México

butarios se diseñan para reducir de manera significativa las brechas en el ingreso entre ricos y pobres".²⁰⁷ "Mientras que el promedio de los países de la OCDE obtiene el 32.5% de todos sus ingresos a partir de impuestos en bienes y servicios (lo que incluye impuestos al consumo e impuestos especiales)," explica Esquivel, "México obtiene el 54% de todos sus ingresos por esta vía." Esta política impacta de manera diferenciada a los hogares pobres, porque son los que "tienden a gastar un porcentaje más alto de su ingreso que los hogares relativamente ricos. En una economía tan desigual como la mexicana, esto significa que los hogares pobres pueden terminar pagando, en forma de impuestos, más que los hogares ricos, a pesar de las exenciones en algunos productos."²⁰⁸

Esquivel también apunta a la política del salario mínimo como uno de los factores que contribuye a la desigualdad. Gracias a esta política, "el poder de compra del salario mínimo ha disminuido drásticamente a lo largo de las últimas décadas. Para 2014, alcanza para poco más de la cuarta parte de lo que pudo abarcar en su punto más alto (1976); representa, además, poco más de un tercio de lo que era hace 45 años (1969)."²⁰⁹ El impacto que tiene para las vidas de las personas es brutal:

Uno de los aspectos más duros es que el nivel actual del salario mínimo en México se encuentra por debajo de la línea de bienestar o de pobreza, y no sólo eso, sino por debajo también del doble de la línea de bienestar mínimo o de pobreza extrema. En palabras reales: un mexicano que trabaja una jornada formal completa y que percibe el salario mínimo sigue siendo pobre. Si con ese ingreso ha de mantener a un miembro más de su familia, a ambos se les considera pobres extremos.²¹⁰

La población indígena es la que más reciente los efectos de estas políticas. Afirma Esquivel:

El proceso de marginación y exclusión no siempre se debe a la falta de oportunidades laborales; en más de una ocasión es resultado de la discriminación pura. Ejemplos de esto se aprecian en los ingresos que obtienen los trabajadores del sector agrícola. Allí y mientras que la población en general percibe un ingreso de \$1,961 mensuales, los hablantes de lengua indígena apenas perciben \$886 al mes. Muchos de estos trabajadores son

²⁰⁷ *Ibid.*, p. 22.

²⁰⁸ *Ibidem*. También véase Luis Ángel Monroy-Gómez-Franco, "La pobreza y sus efectos sobre las decisiones de las personas", *Nexos*, 24 de marzo de 2016, disponible en: <http://economia.nexos.com.mx/?p=36>

²⁰⁹ *Ibid.*, p. 29.

²¹⁰ *Ibidem*.

Estefanía Vela Barba

jornaleros agrícolas, sin tierras, y que deben desplazarse largas distancias y recorrer trayectos prolongados. Suelen, pues, vivir y trabajar en condiciones muy desventajosas.²¹¹

Valga todo lo anterior para concluir: si se quiere erradicar la discriminación en el empleo, en sus múltiples manifestaciones, uno de los factores que se tienen que considerar son las políticas económicas y fiscales.²¹² Más que cerrar las brechas, pueden estarlas ampliando de manera brutal.

d. Políticas del cuidado

Otro factor que se debe considerar para entender la discriminación en el empleo, especialmente la que tiene que ver con el género, es el de las políticas de cuidado que existen en el país. Por “políticas del cuidado” me refiero al sistema a través del cual se reparten las responsabilidades sobre el cuidado de las personas, especialmente de los niños, niñas y adolescentes, las personas con discapacidad, las personas adultas mayores y quienes tienen una enfermedad.

Actualmente, el cuidado cotidiano de las personas se reparte, en realidad, entre varios sistemas: la familia, las escuelas, las guarderías y distintos tipos de centros especializados de cuidado (que pueden ser desde casas de retiro para personas adultas mayores hasta instituciones psiquiátricas).

Tratándose del cuidado de niños, niñas y adolescentes, la familia, las escuelas y el sistema de guarderías tienen y pueden tener un impacto fundamental en la incorporación de las mujeres al trabajo y la inclusión de los hombres en la esfera doméstica.

En este sentido, es importante entender cuáles son las dinámicas familiares que generan que sean las mujeres quienes se encargan del grueso del trabajo del hogar no remunerado. ¿Qué genera, fomenta o solapa que sean predominantemente ellas las que se encargan de esta labor? ¿Qué es lo que permite que, cuando no son las madres las que cuidan a los niños y niñas, son las abuelas o trabajadoras del hogar (o sea, más mujeres)?²¹³

²¹¹ *Ibid.*, pp. 32-33.

²¹² También véase OECD, “Reducing income inequality while boosting economic growth: Can it be done?”, *Going for Growth*, 2012, disponible en: <https://www.oecd.org/eco/growth/49421421.pdf>

²¹³ Según datos que GIRE extrajo de la Encuesta Nacional de Empleo y Seguridad Social 2013, “del total de niños de cero a seis años cuidados por personas que no son sus padres, 51.2% son cuidados por sus abuelas, 11.3% asisten a estancias infantiles o guarderías públicas, 4.3% asisten a guarderías privadas y 33.3% se encuentran en el rubro de ‘otros’.”

La discriminación en el empleo en México

A su vez, es crucial ver cómo el sistema educativo y de guarderías construye o multiplica las opciones con las que cuentan las mujeres para incorporarse al mundo laboral. Por ejemplo: actualmente, el horario de las escuelas no empata con el horario laboral. Esto genera la necesidad de contar con *alguien* que se encargue de los niños y niñas después de la escuela. Si los horarios escolares y laborales estuvieran empatados, las personas ya no tendrían por qué elegir entre el cuidado y el trabajo.²¹⁴ Lo mismo ocurre con la disponibilidad de guarderías.

Lo importante a señalar aquí es que las políticas de cuidado impactan el mundo laboral, tanto como el mundo laboral impacta las políticas de cuidado (como se verá más adelante). En este sentido, no se puede hablar de una reforma integral para incorporar a las mujeres al mundo laboral, si no se reestructura el sistema de cuidados. Esto incluye a las escuelas, al sistema de guarderías y, por supuesto, a la familia misma.

e. La informalidad laboral

Otro factor que se debe considerar para entender cómo se reproduce la discriminación en el empleo es la informalidad del empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo, la informalidad tiene dos dimensiones:

La primera dimensión se refiere al tipo o naturaleza de la unidad económica, es decir, cuando esta se dedica a la producción de bienes y/o servicios para el mercado y opera a partir de los recursos de un hogar y sin llevar los registros contables básicos. En este caso, se trata de un sector Informal o de negocios en pequeña escala no registrados y de empleo vinculado a dicho sector.

La segunda dimensión parte de una perspectiva laboral y se refiere a todo trabajo que se realice sin contar con el amparo del marco legal o institucional, sin importar si la unidad económica que utiliza sus servicios son empresas o negocios no registrados de los hogares o empresas formales. En tal caso, se trata de empleo informal.²¹⁵

²¹⁴ En su informe *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, GIRE señala: "Si bien es cierto que, como ya lo han señalado diversos expertos e instituciones nacionales e internacionales, es necesario hacer que coincidan los horarios de las estancias infantiles, guarderías o escuelas con los horarios de trabajo de las madres y los padres, también es cierto que estos horarios no deben ser fijados por el mercado, sino que deben tener como base los derechos humanos y las necesidades que como seres humanos tienen tanto las madres y los padres, como las y los niños." GIRE, *Horas hábiles. Corresponsabilidad en la vida laboral y personal*, 2017, p. 60, disponible en: <http://corresponsabilidad.gire.org.mx/>

²¹⁵ OIT, *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos*, 2014, p.

Estefanía Vela Barba

De ahí que sostenga que “casi siempre, la informalidad es sinónimo de bajos ingresos, inestabilidad laboral, desprotección, desaliento y violación de derechos.”²¹⁶

Según datos del INEGI del cuarto trimestre de 2016, “todas las modalidades de empleo informal sumaron 29.8 millones de personas, [lo que] representó [el] 57.2% de la población ocupada.”²¹⁷ “De manera detallada,” informe el INEGI, “14.2 millones conformaron específicamente la ocupación en el sector informal, cifra [que] constituyó 27.2% de la población ocupada; 7.2 millones corresponden al ámbito de las empresas, gobierno e instituciones; 6.2 millones al agropecuario y otros 2.3 millones al servicio doméstico remunerado.”²¹⁸ Si se recuerdan los datos sobre personas indígenas, en general, y trabajadoras del hogar, en particular, podrá verse que la informalidad laboral las afecta desproporcionadamente.

La OIT lo confirma: la informalidad no solo perpetúa la pobreza, limita la productividad, entorpece el crecimiento económico y desafía la gobernabilidad democrática, sino que “profundiza la desigualdad.”²¹⁹ En este sentido, cualquier política que busque combatir la discriminación en el empleo tendría que estar emparejada con políticas para formalizar el trabajo.

f. El acceso a la justicia (laboral)

Graciela Bensusán se ha dedicado a estudiar la efectividad de la legislación laboral en distintos países, incluido México.²²⁰ En concreto, se ha dedica-

4, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245619.pdf

²¹⁶ OIT, FORLAC. Programa de Promoción de la Formalización en América Latina y el Caribe, p. 1, disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_244404.pdf

²¹⁷ INEGI, Resultados de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Cifras durante el cuarto trimestre de 2016, 14 de febrero de 2017, disponible en: http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/enoie_ie/enoie_ie2017_02.pdf

²¹⁸ *Ibidem*.

²¹⁹ OIT, FORLAC, p. 2.

²²⁰ Véase Graciela Bensusán, “La efectividad de la legislación laboral en América Latina”, Instituto Internacional de Estudios Laborales, 2007; Graciela Bensusán, “Estándares laborales y calidad de empleos en América Latina”, *Perfiles latinoamericanos*, vol. 34, julio-diciembre 2009; Graciela Bensusán, “La subcontratación laboral y sus consecuencias: problemas de diseño institucional o de implementación?”, UNAM, 2005; Graciela Bensusán, Los sindicatos y las reformas laborales en América Latina, UNAM, marzo 2010; Graciela Bensusán y Arturo Alcalde, “El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas”, Friedrich Ebert Stiftung, México, 2013.

La discriminación en el empleo en México

do a analizar la capacidad que tiene la inspección del trabajo y el sistema de justicia laboral para cumplir con sus funciones, a saber: la de detectar, sancionar y reparar las violaciones a las normas laborales. Los problemas que encuentra para el caso de México son variados. Ni la inspección del trabajo, ni el sistema de justicia laboral son capaces de hacerle frente a los retos que supone el trabajo en el siglo XXI. Frente al “aumento de la rotación laboral ante la mayor volatilidad de los empleos y la flexibilización de las formas de contratación y despido, de hecho o de derecho, [que] hicieron que el número de conflictos individuales aumentara sustancialmente a partir de la década de los ochenta”,²²¹ estas instituciones se han visto rebasadas. En una investigación que realizó el CIDE sobre la justicia cotidiana en el país, incluida la justicia para los y las trabajadoras, encontró un panorama similar.²²²

Si la inspección del trabajo y el sistema de justicia laboral no funcionan para detectar, castigar y reparar las violaciones a los derechos laborales, es obvio que no tendrían por qué funcionar para los casos de discriminación. En este sentido, cualquier esfuerzo por combatir la discriminación *en el empleo* tiene que analizar las capacidades institucionales de las autoridades del trabajo para hacerle frente.

Lo mismo, por supuesto, es aplicable a cualquier otra institución que se utilice. Si se va a utilizar el derecho penal para criminalizar conductas asociadas a la violencia o discriminación laboral –como ha ocurrido, de hecho, con la tipificación del hostigamiento y/o acoso sexual en la mayoría de los códigos penales locales–, es fundamental identificar si las instituciones pueden, de hecho, procesar estos delitos, porque existe evidencia que no.²²³

²²¹ Bensusán y Alcalde, p. 3.

²²² “Existe un consenso relativamente amplio respecto a que su desempeño actual no es idóneo y que presentan graves problemas de operación. Resulta impostergable revisar de manera seria, documentada y rigurosa su diseño para proponer soluciones de fondo, al mismo tiempo que se pueden tomar medidas inmediatas para avanzar en su profesionalización, proteger a trabajadores en condiciones de vulnerabilidad y eliminar áreas de discrecionalidad que hoy existen y a menudo se convierten en focos de corrupción. Una de las primeras tareas sería revisar la estructura tripartita de las juntas y su eventual incorporación a los poderes judiciales. La instancia encargada de conducir el diálogo que se propone en este documento puede encabezar este esfuerzo.” CIDE, *Informe de resultados de los Foros de Justicia Cotidiana*, abril de 2015.

²²³ Esto ocurre con el homicidio en México. Escriben José Merino y Víctor Gómez Ayala en “Cuerpos sin nombre” (*Nexos*, 1 de diciembre de 2012, disponible en: <http://www.nexos.com.mx/?p=15084>): “En 2007, por cada homicida sentenciado había 1.6

Estefanía Vela Barba

Por ejemplo: en el 2013, Alejandra Ríos se puso a analizar los retos que enfrentan las Agencias del Ministerio Público y los Centros de Atención a Víctimas de las Procuradurías de Justicia estatales para atender casos de violencia en contra de las mujeres.²²⁴ En el estudio se descubrió que, por cómo están diseñadas estas instituciones, por más que quieran cumplir con los protocolos de atención en la materia, no pueden y terminan por revictimizar a las mujeres. El problema principal que identificó es que la dinámica y el diseño institucional no permiten ofrecerles a las víctimas una mejor atención. En este sentido, más que ser un resultado de ministerios públicos “misóginos” o “machistas”, el mismo diseño institucional impedia que los agentes, muchos de los cuales sí querían apoyar a las víctimas, pudieran atenderlas adecuadamente. La conclusión del estudio es que, hasta que no se reforme cómo funciona la institución misma, hasta que no se cambien los recursos institucionales y procesos operativos, la atención seguirá siendo deficiente.

El estudio de Ríos también analiza una solución alternativa que se ha tomado: la de crear Fiscalías Especializadas para atender estos delitos. La lógica detrás de la creación de estas instituciones ha sido sencilla: si las agencias del ministerio público no funcionan para atender delitos sexuales, se estimó pertinente crear nuevas instancias especializadas para que los procesen. Sin embargo, a la hora de operacionalizar estas fiscalías, el cambio se quedó corto. Para empezar, se abrieron pocas fiscalías, comparadas con la necesidad que existe en muchas localidades. En segundo lugar: las mujeres muchas veces no llegan a ellas porque no saben que existen o porque los policías las llevan a las

homicidios; para 2011, por cada homicida hubo 4.9 homicidios. [...] Una lectura [posible] implicaría que el sistema de justicia penal tiene una capacidad constante de investigación y procesamiento de homicidas, independientemente del número total de homicidios y/o la productividad de los homicidas. Si vemos en los datos de [Pablo] Picatto que el número de homicidas sentenciados en 1955 fue cinco mil 430; y por otro lado vemos en el informe presidencial de 2011 que hubo cinco mil 528 homicidas sentenciados, es difícil apostar por” una hipótesis alternativa. Escriben Guillermo Lecuona & Paola Jiménez en “Impunidad frente al homicidio doloso en México” (*Impunidad Cero*, diciembre de 2016, disponible en: <http://www.impunidadcero.org/>): “A pesar de que entre 2006 y 2012 se duplicó el número de homicidios, la capacidad instalada para el esclarecimiento y sanción del homicidio en el sistema de justicia penal del país se ha mantenido estable entre 2003 y 2012, en alrededor de 4,300 casos resueltos y concluidos con una sentencia condenatoria. Es decir, independientemente de si en el país se registraron 10,253 homicidios (2007) o 22,852 (2011), el número de condenas por homicidio doloso se mantuvo en un rango entre 4,357 (2012) y 4,803 (2005).”

²²⁴ Alejandra Ríos, *Sistemas de información de los ministerios públicos con perspectiva de género*, Instituto Nacional de las Mujeres, mayo 2013, Cuaderno de Trabajo no. 39.

La discriminación en el empleo en México

agencias no especializadas. En tercer lugar: cuando logran llegar, es posible que vayan en un horario en el que no están abiertas. Esto muestra lo importante que es no solo crear instituciones, sino diseñarlas de forma detallada, dotándolas de una capacidad presupuestaria, técnica, administrativa y humana para operar.

g. El sistema de transporte

Otro factor que puede impactar la conformación del mundo laboral es el sistema de transporte o, en general, las posibilidades que tienen las personas de trasladarse de manera fácil, segura y rápida a sus trabajos.

Para las personas con discapacidad, esto puede ser un factor crucial. Si las calles y el sistema de transporte no están diseñados para ellas, esto limita de manera importante el acceso que pueden tener al empleo.²²⁵

En un estudio realizado por el Colegio de México que publicó ONU Mujeres sobre la violencia contra las mujeres y niñas en el transporte público de la Ciudad de México, se señala como uno de los daños que genera este tipo de violencia el abandono del trabajo o la escuela.²²⁶

b. Las políticas carcelarias y de encarcelamiento

Según un estudio de México Evalúa, en el 2013 existían 242,754 personas privadas de su libertad en México, de las cuales el 79.6% correspondían al fuero común y 20.4 % al fuero federal.²²⁷ El 41.3% de la población carcelaria –100,304 personas–, no contaba con una sentencia condenatoria. El número en el fuero local es de 39% y en el fuero federal es de más de 50%. Identifican, básicamente, que el Estado está abusando de la prisión preventiva como política para supuestamente prevenir el delito. Uno de los efectos que tiene este abuso de la prisión preventiva, es que “cesa el incentivo disuasivo de mantener un registro limpio de antecedentes penales y al salir libre, se tiene dificultad para ser contratado por el antecedente delictivo y por el estigma social de haber estado en prisión.”²²⁸

Además del abuso de la prisión preventiva, la cárcel, en realidad, se utiliza para castigar delitos menores, por lo general cometido por hombres jóvenes y de escasos recursos. “Durante 2011, el 58.8% por ciento de las

²²⁵ SEDESOL, *Diagnóstico sobre la situación de las personas con discapacidad en México*, p. 40.

²²⁶ ONU Mujeres, *Diagnóstico sobre la violencia contra las mujeres y las niñas en el transporte público de la Ciudad de México*, 2017, p. 47.

²²⁷ México Evalúa, *La cárcel en México: ¿para qué?*, p. 23.

²²⁸ *Ibid.*, p. 24.

Estefanía Vela Barba

condenas impuestas en el país fueron de menos de tres años de prisión, lo que en el contexto legal mexicano corresponden a sanciones por delitos no violentos.”²²⁹ “A pesar del crecimiento exponencial de la violencia en los últimos años,” se señala en el estudio, “sobre todo en lo que respecta a los delitos de homicidio y secuestro, la mayoría de los internos se encuentran en la cárcel por el delito de robo.”²³⁰ Esta tendencia la confirma un estudio del CIDE para las cárceles en el Distrito Federal y el Estado de México: “Entre los recluidos recientemente, el 66.1 por ciento está preso por robo. La mitad de los robos son por montos de once mil pesos o menos, y una cuarta parte tiene un monto de dos mil pesos o menos. La mitad de los internos presos por delitos contra la salud fueron detenidos por comerciar drogas por montos inferiores a 2,400 pesos y una cuarta parte por menos de 270 pesos.”²³¹ En este sentido, la cárcel se ha convertido en un mecanismo para castigar la pobreza, más que el delito. Y, con ello, contribuye a la marginación de miles de personas, que, por estas políticas, cuentan con un historial penal que termina por limitar su desarrollo en múltiples áreas, incluidas la laboral. El sistema penitenciario en México, sin embargo, no solo afecta a quienes encarcela.

En el 2014, Catalina Pérez Correa realizó un estudio sobre los costos que tienen las cárceles en México para las familias de las personas que están internadas. Los datos del estudio “se basan en 1,213 encuestas que fueron aplicadas entre el 22 de mayo y el 21 de junio de 2014, en siete Centros de Readaptación Social del Distrito Federal y cinco del Estado de Morelos en México.”²³² La encuesta busca contabilizar y visibilizar “los costos económicos, sociales y de salud que les son impuestos [a las familias] por un modelo penal que omite reconocer su existencia y por un sistema penitenciario que frecuentemente incumple con la obligación de solventar los gastos de quienes pone en reclusión.”²³³ Los datos que arroja son impresionantes.

Tanto en el Distrito Federal, como en Morelos, la abrumante mayoría de las visitas registradas para los internos eran de mujeres: conformaban el 75% de las visitas en el Distrito Federal y el 80% en Morelos. “Los datos

²²⁹ *Ibid.*, p. 30.

²³⁰ *Ibídem*.

²³¹ Elena Azaola et al., *Delito y cárcel en México, deterioro social y desempeño institucional. Reporte histórico de la población carcelaria en el Distrito Federal y el Estado de México, 2002 a 2013: Indicadores clave*, agosto de 2014, p. 10.

²³² Catalina Pérez Correa, *Las mujeres invisibles: los verdaderos costos de la prisión*, Banco Interamericano de Desarrollo, 2014, p. 9.

²³³ *Ibídem*.

La discriminación en el empleo en México

de este estudio muestran que las familias de los internos provienen, mayoritariamente, de contextos sociales desventajados. Se trata principalmente de mujeres con hijos que llegan a los Centros a visitar a sus parejas o a sus hijos en reclusión.”²³⁴

Según la información recabada, el 82.6% de los hombres y 69.7% de las mujeres encuestadas afirmó trabajar. El 29% de estas mujeres son empleadas domésticas y 21% son comerciantes. El 11.4% de quienes encuestaron recibe menos de un salario mínimo al día y casi el 50% obtiene \$800 pesos a la semana o menos. “El 48.3% de los visitantes dijo que iba a visitar a su hijo el día de la encuesta, 21% a su esposo o pareja y 14% a un hermano o hermana. El resto de las personas iba a visitar a su mamá/papa, algún tío o sobrino, a un vecino, amigo u otro.”²³⁵

Lo que el estudio demuestra es que “los familiares de los internos en los centros estudiados asumen el mantenimiento de los internos en el nivel más básico aportando comida, agua, ropa, cobijas, productos de limpieza y medicinas, entre otros.” Además, deben pagar “cuotas de ingreso” a los Centros, entre otros pagos, como aquellos que les garantizan a los internos su seguridad. Todo esto cuesta.

Además de lo que las familias gastan en los internos, están los costos de transportación para llegar al centro penitenciario, los gastos legales y la manutención de los hijos e hijas de los internos. Al preguntarles cuánto calculan que gasta al mes para visitar y apoyar a su familiar: “31% respondió que gastaba entre \$1,001 y \$2,000 pesos mexicanos mensuales, 20.7% respondió entre \$501 y \$1,000 pesos y 26.6% dijo gastar entre \$2,001 y \$5,000 pesos mensuales.”²³⁶ Estos costos hay que contrastarlos, de nuevo, con el ingreso promedio que reciben la mayoría de estas personas (\$3,200 pesos al mes).

Ahora: además de los costos de las visitas y legales, están los costos que tiene el encarcelamiento en la salud y vida laboral de las personas. “Para muchas personas ha implicado perder su casa y/o carro, tener que comenzar a trabajar o tomar un trabajo adicional, dejar de estudiar, dejar de frecuentar amigos, dejar de cuidar a sus hijos, entre otros.”²³⁷ El 45%, de hecho, reportó haber dejado de trabajar o haber perdido su trabajo. El 34.2% reportó haber tenido problemas en el trabajo a raíz del encarcelamiento. Y 60% reportó que han tenido problemas de salud.

²³⁴ *Ibid.*, p. 10.

²³⁵ *Ibid.*, p. 11.

²³⁶ *Ibid.*, p. 15.

²³⁷ *Ibid.*, p. 15.

Estefanía Vela Barba

Estos datos revelan que las cárceles están funcionando como mecanismos de marginación económica que afectan de manera desproporcionada a las mujeres y que las impacta, también, en el trabajo.²³⁸ Tomarse en serio la igualdad de género, en este sentido, implicaría detectar este tipo de políticas que, sin siquiera quererlo, tienen un impacto diferenciado por género que afecta, entre otras cosas, las posibilidades de que las mujeres se incorporen al mundo laboral en términos igualitarios. ¿Cuántas otras políticas podrían estar operando de la misma forma? Le corresponde al Estado saberlo.

i. ¿Y la biología? ¿Y las preferencias?

Es común que, en las discusiones sobre la discriminación por género en el empleo, aparezcan dos argumentos para explicar la poca participación laboral de las mujeres y su poca presencia en ciertas profesiones y puestos. Uno es el argumento que apela a las “diferencias naturales” entre hombres y mujeres para explicar estas disparidades, y el otro es el que apela a las “preferencias” de las mujeres como el factor más importante que explica estas diferencias.

Sin duda, las “diferencias sexuales” son un factor a investigar y analizar.²³⁹ El ejemplo más obvio de esto, de nuevo, es el caso del embarazo. Sin embargo, es importante mencionar que hay que tener particular cuidado con cómo se utiliza este argumento, porque existen distintos ejemplos que muestran que, en muchos casos, carece de sustento.²⁴⁰ Valga mencionar uno de ellos.

²³⁸ Hay una larga lista de estudios que proponen que no se puede entender el uso de las cárceles y del Sistema penal sin ver al sistema económico actual (el neoliberalismo) y viceversa: que no se puede entender cómo opera la economía actualmente sin voltear a ver el papel que juega el sistema penal y penitenciario en todo ello. Véase, para empezar, Loïc Wacquant, *Castigar a los pobres. El gobierno neoliberal de la inseguridad social*, Gedisa, 2009; Dean Spade, *Una vida “normal”. La violencia administrativa, la política trans crítica y los límites del derecho*, ediciones bellaterra, 2015; Jonathan Simon, *Gobernar a través del delito*, Gedisa, 2012.

²³⁹ Véase Cordelia Fine y Rebecca Jordan-Young, “We’ve been labelled ‘anti-sex difference’ for demanding greater scientific rigour”, *The Guardian*, 6 de abril de 2017, disponible en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2017/apr/06/anti-sex-difference-scientific-rigour-gender-research-feminism>

²⁴⁰ Para más ejemplos, puede revisarse Anne Fausto-Sterling, *The Myths of Gender: biological theories about women and men*, Basic Books, 1992; Anne Fausto-Sterling, *Sexing the Body: Gender Politics and the Construction of Sexuality*, Basic Books, 2000; Anne Fausto-Sterling, *Sex/Gender: Biology in a Social Worlds*, Taylor & Francis, 2012; Cordelia Fine, *Delusions of Gender: How Our Minds, Society, and Neurosexism Create Difference*, W. W. Norton & Company, 2010; Cordelia Fine, *Testosterone Rex. Myths of Sex, Science, and Society*, W. W. Norton & Company, 2017.

La discriminación en el empleo en México

En el 2005, Larry Summers, el entonces presidente de la Universidad de Harvard, era parte de un panel en el que se discutía por qué seguía existiendo una disparidad importante entre el número de hombres y de mujeres que incursionaban en las ciencias y las ingenierías. Ofreció, como una de las razones, el “hecho” de que los cerebros de los hombres y de las mujeres simplemente eran “diferentes”, que estaban “programados” de manera distinta y eso, ultimadamente, era lo que llevaba a los hombres y a las mujeres a elegir caminos profesionales distintos. La consecuencia de esto, por supuesto, es que el “problema”, si es que podía hablarse de un problema, no era Harvard y sus políticas, que estaban excluyendo a las mujeres, sino “la naturaleza” misma que las había dotado con un cerebro que tenía otro tipo de capacidades y las llevaba a tener otro tipo de intereses.

Rebecca Jordan-Young, una científica estadunidense, se dio la tarea de revisar toda la evidencia científica en la que la teoría de Summers descansa, en un libro que se llama *Brain Storm*, publicado en el 2010. Después de un análisis riguroso, basado en el método científico, de más de 300 artículos académicos, Jordan-Young concluyó que la teoría de la diferencia cerebral no tenía un sustento, en los términos en los que por lo general se articulaba. Lo que se estaba presentando como “conocimiento”, no cumplía con los estándares científicos básicos. Esa diferencia tan proclamada, no existía en los términos en los que se presentaba, con las consecuencias que se señalaban. Un año después de *Brain Storm*, Cordelia Fine publicó *Delusions of Gender*, en donde llegó a las mismas conclusiones. En el 2017, Angela Saini, apoyándose en aún más estudios, confirmó lo mismo en su libro *Inferior*.

Esto apunta a lo importante que es revisar y constatar lo que se presenta como “científico”. Lo fundamental que es asegurarse que tenga sustento, solidez y rigor. Al final, “la ciencia” depende de las personas y las personas podemos tener prejuicios, cometer errores metodológicos, operar con imprecisiones conceptuales y sacar conclusiones que no necesariamente se derivan de los datos. La historia de la ciencia está plagada de estos ejemplos. No olvidemos que, siguiendo las teorías de Cesare Lombroso, creímos que el tamaño del cráneo de las personas servía para predecir si iban a ser criminales o no. Que, siguiendo las teorías de muchos científicos del siglo XIX, creímos que la “superioridad” de “los blancos” y la “inferioridad” de “los negros” se encontraba en sus cuerpos mismos.²⁴¹ Valga todo esto para decir, simplemente, que, en relación a todo lo que se proclama

²⁴¹ Véase Londa Schiebinger, *Nature's Body. Gender in the Making of Modern Science*, Rutgers University Press, 1993.

Estefanía Vela Barba

sobre las “diferencias naturales” entre hombres y mujeres, es necesario proceder con suma cautela.²⁴²

Lo mismo puede decirse sobre el argumento que apela a los diferentes “intereses profesionales” de los hombres y de las mujeres para explicar las disparidades laborales. La realidad puede ser mucho más compleja que eso.

Por ejemplo: se realizó una investigación sobre el interés que mujeres jóvenes mostraban para estudiar ciertas carreras.²⁴³ El estudio consistía en hacerles una entrevista en una oficina, cuya decoración cambiaba. Las jóvenes –mas no los jóvenes– que fueron entrevistadas en una oficina que confirmaba el estereotipo de los científicos de la computación aficionados a los cómics y a las películas de super héroes (básicamente: científicos como los de *The Big Bang Theory*), mostraban un menor interés por estudiar esta carrera. Cuando la oficina no se adecuaba a este estereotipo, las jóvenes mostraban más interés en ella. Una de las lecciones de este estudio es sencilla: quizás el problema no es que a las mujeres no les interesa una profesión, sino que lo que no les interesa es desarrollarse en un ambiente que les parece machista y excluyente. Esto significa que, antes de concluir que a las mujeres simplemente no les interesa una profesión particular, se habría de analizar el contexto laboral en el que esa profesión se desarrolla. El problema bien puede ser el machismo y no las mujeres.

Otro ejemplo: en un análisis sobre cómo las empresas utilizaban el argumento de la “falta de interés” de las mujeres en el trabajo para justificar porqué empleaban a tan pocas de ellas, la académica del derecho Vicki Schultz repasó la evidencia empírica sobre cómo las personas forman sus intereses laborales.²⁴⁴ Varias ideas sobresalen de su análisis. La primera: los intereses

²⁴² Para terminar de entender las “diferencias de sexo” versus las “diferencias de género”, se sugiere revisar el texto de Nancy Krieger, “Genders, sexes, and health: what are the connections—and why does it matter”, *International Journal of Epidemiology*, vol. 32, 2003, pp. 652–657. También se sugiere revisar la plataforma *Gendered Innovations* (<http://genderedinnovations.stanford.edu>), de la Universidad de Stanford, para ver todas las maneras en las que se pueden incluir el sexo y el género como variables en las investigaciones (científicas, sociales, etc.).

²⁴³ Toni Schmader, “The Biases that Bind Us”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, p. 5, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/schmader.pdf>

²⁴⁴ Vicki Schultz, “Telling Stories about Women and Work: Judicial Interpretations of Sex Segregation in the Workplace in Title VII Cases Raising the Lack of Interest Argument”, *Harvard Law Review*, vol. 103, junio 1990, disponible en: http://digitalcommons.law.yale.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5997&context=fss_papers

La discriminación en el empleo en México

de las mujeres en el trabajo cambian con el tiempo. Que al inicio de sus carreras trabajen en empleos estereotípicamente femeninos no necesariamente significa que continuarán así con el tiempo. Y el cambio tiene que ver, sobre todo, con las oportunidades que tienen. De hecho, si muchas mujeres inician en trabajos estereotípicamente femeninos, puede ser precisamente porque no tienen muchas más opciones, por la misma discriminación en el trabajo. Pero cuando estas oportunidades se presentan, muchas las toman. Segundo: los mismos hombres no tienen, tampoco, sus intereses pre establecidos y cambian también dependiendo de su contexto laboral. En una investigación que se realizó sobre hombres que trabajan en empleos con poca movilidad, escasa remuneración y sin mayor estímulo, se dieron cuenta que los hombres se comportaban exactamente como muchas personas creen que se comportan las mujeres: interrumpían sus carreras con mayor frecuencia; privilegiaban su vida familiar por encima de su vida laboral; valoraban más la parte social de su trabajo –las relaciones con sus compañeros– que al trabajo en sí. La lección es sencilla: antes de juzgar ciertas actitudes como “típicas” de las mujeres, habría que cuestionar si no son actitudes que cualquier persona, en ese mismo contexto, desarrollaría.

Valga un último ejemplo: en Estados Unidos se tiene documentado que, en muchas profesiones, los hombres casados ganan más que los hombres que no lo están y ganan más, por supuesto, que las mujeres –casadas o solteras-. Se tiene documentado lo inverso para las mujeres: las que están casadas, si es que logran conseguir un trabajo, ganan menos proporcionalmente que los hombres.²⁴⁵ Esto significa que, en muchas parejas heterosexuales, lo más probable es que el hombre, en promedio, gane más que la mujer y que tenga un trabajo con más y mejores prestaciones. Si estas parejas tienen hijos, y desean que sea alguno de los dos el que se quede en casa, lo que tiene sentido económico es que sea quien gane menos o quien tenga un trabajo menos importante.²⁴⁶ En general, en estos casos, lo que tendría sentido es que sea la mujer

²⁴⁵ Shelley J. Correll, “Minimizing the Motherhood Penalty: What Works, What Doesn’t, and Why?”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/correll.pdf>

²⁴⁶ De acuerdo a Hannah Riley Bowles y Kathleen L. McGinn, esta explicación que presento es típica de muchos “economistas” que interpretan los resultados de las negociaciones intra-familiares sobre quién se dedica al cuidado como producto de disparidades en el acceso a recursos afuera de la casa. Las autoras señalan, sin embargo, que no es la única explicación que existe para entender cómo se negocia al interior de una pareja o una familia quién se queda a cargo del cuidado. Desde la sociología, señalan las autoras, se ha explorado el papel que juegan los valores y las creencias en

Estefanía Vela Barba

la que se quede en casa a cuidar a los niños. Sí, es una elección. Pero lo que importa es notar el contexto de la elección. La pregunta es por qué existen esas disparidades en los hogares en primer lugar. ¿Por qué son *esas* las alternativas sobre las cuales hay que decidir?

Todo esto no quiere decir que las decisiones y preferencias de las personas no son importantes para entender por qué hay muy pocas mujeres (u hombres) en ciertos trabajos. Lo único que quiere decir es que, antes de concluir que las preferencias son el *único* factor que explica una disparidad en el acceso a un trabajo, se analice el contexto en el cual las personas se desenvuelven. Básicamente: que se analicen todos los factores que se han identificado hasta ahora y que se van a seguir identificando en las páginas que vienen.

j. Otros factores

Hasta ahora, he mencionado siete distintos factores que podrían estar incidiendo en la discriminación en el empleo. Son, como espero haya quedado claro, factores que *podrían* estar teniendo un impacto en cómo está conformado el mercado laboral: en quién tiene acceso a qué trabajo, salario y prestaciones. Sin duda, pueden existir muchos más.

Por ejemplo: Katie R. Eyer se puso a analizar los resultados del litigio sobre la discriminación en el empleo en Estados Unidos.²⁴⁷ Según distintos estudios, menos del 5% de las personas que inician un litigio por discriminación en el empleo obtienen algún tipo de remedio judicial. El número es trágico. Lo que Eyer trató de entender es: ¿a qué se debe? ¿Por qué es tan difícil que las personas litiguen exitosamente estos casos? Encontró una respuesta en la literatura psicológica: la mayoría de las personas, en la mayoría de los casos, se rehúsan a atribuir los resultados de un evento —que una persona no obtenga un trabajo, una promoción o que sea despedida, por ejemplo— a la discriminación.²⁴⁸ Lo más común es que se lo atribuyan a una falla personal o a una falta de capacidad de la persona excluida. Solo adoptan la explicación de la discriminación cuando de

la asignación del cuidado. Hannah Riley Bowles y Kathleen L. McGinn, “Untapped Potential in the Study of Negotiation and Gender Inequality in Organizations”, *The Academy of Management Annals*, vol. 2, núm. 1, 2008, pp. 110-114.

²⁴⁷ Katie R. Eyer, “That’s Not Discrimination: American Beliefs and the Limits of Anti-Discrimination Law”, *Minnesota Law Review*, vol. 96, 2012. También véase ‘Trading Action for Access’: the Myth of Meritocracy and the Failure to Remedy Structural Discrimination”, *Harvard Law Review*, vol. 121, núm. 8, 2008.

²⁴⁸ *Ibid.*, p. 1278.

La discriminación en el empleo en México

plano no existe otra alternativa. La pregunta, por supuesto, es: ¿por qué las personas piensan así? Eyer lo atribuye a valores y creencias fuertemente arraigadas en el imaginario estadunidense. Dos, en particular. Primera: la idea de que la discriminación es algo explícito, directo y brutal, afín a lo que hacía el Ku Klux Klan. Y, segunda: la idea de que Estados Unidos es una sociedad meritocrática, en la rara vez ocurre la discriminación (en los términos en los que la entienden). Estas ideas son las que influyen fuertemente en la posibilidad de que las personas sean capaces de “ver” la discriminación y no atribuir la exclusión a una “falla” de las personas.

Desde esta perspectiva, también habría que explorar, por ejemplo, el impacto que pueden tener los medios de comunicación en la discriminación laboral. ¿Cuánto tiempo le dedican a cubrir este problema? Cuando la abordan, ¿cómo la abordan?²⁴⁹ ¿Cómo contribuyen a formar la opinión pública sobre este tema tan importante?

Las vías de investigación que se pueden tomar, en realidad, son miles. También hay mucho que explorar, por ejemplo, sobre los procesos cognitivos que, según indican muchos estudios, están detrás de muchos de los estereotipos que las personas tienen.²⁵⁰ Obviamente no se puede obviar el papel que juega el mismo sistema capitalista en la perpetuación de la desigualdad²⁵¹ y el impacto que tienen las complejas relaciones que existen

²⁴⁹ Por ejemplo: James Hand se puso a analizar cómo los medios en el Reino Unido cubrían lo que llama(n) la “cultura de la compensación”, esta idea y supuesta práctica de que las personas litigan por cualquier cosa para demandar una compensación inmerecida. Hand encontró que existía una enorme disparidad entre la litigiosidad real y lo que los medios reportaban. La única área en la que sí hubo un aumento en el litigio, era en las demandas sobre la injusticia en el empleo; pero este incremento se debía a un cambio en los derechos que se les reconocían a las personas y las vías que contaban para hacerlas efectivas y no al hecho de que personas inclemtes estuvieran demandando disparates. Me parece un artículo interesante porque muestra cómo se puede explorar el papel de los medios en descalificar ciertos “reclamos de justicia social”, al presentarlos como una exageración arbitraria que está carcomiendo la “verdadera justicia”. Véase James Hand, “The Compensation Culture: Cliché or Cause for Concern?”, *Journal of Law and Society*, vol. 37, núm. 4, 2010.

²⁵⁰ Véase, especialmente, John F. Dovidio, “Included but Invisible?”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/dovidio.pdf>; Peter A. Heslin *et al.*, “The devil within and without: A conceptual model of social cognitive processes whereby discrimination leads stigmatized minorities to become discouraged workers”, *J. Organiz. Behav.*, vol. 33, 2012 y Reskin, “The Proximate Causes of Employment Discrimination”, *supra*.

²⁵¹ Véase, al menos, Nancy Fraser, *Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism*

Estefanía Vela Barba

entre las economías en el contexto global actual. Ni, tampoco, la misma ley, que, como veremos en el siguiente apartado, en México sigue siendo problemática en muchos sentidos. Lo importante es que se comiencen a desarrollar, sobre todo por el Estado mismo que es quien tiene la responsabilidad primaria de contar con información para legislar y diseñar políticas públicas con base en la evidencia.

2. Prácticas, dinámicas y políticas de los lugares de trabajo

Hasta ahora, he expuesto una variedad de factores que pueden afectar la discriminación en el empleo. Todos estos factores, sin embargo, son ajenos a los centros de trabajo. A continuación, me enfocaré en los que dependen de los lugares de trabajo.²⁵²

Me parece importante aclarar que he dividido a los factores de esta manera, porque es común que se hable de la discriminación en el empleo de dos maneras. O bien como algo que depende exclusivamente de perso-

to Neoliberal Crisis, Verso, 2013 y Kathi Weeks, *The Problem with Work. Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*, Duke University Press, 2011; Marie Mies, *Patriarchy & Accumulation on a World Scale*, 1986; Sayak Valencia, *Capitalismo gore*, melusina, 2010. Hay una larga lista de textos feministas críticos del discurso sobre el desarrollo y la idea que se está avanzando sobre la mujer (“el que las mujeres trabajen es bueno para los estados”), que se debe revisar. Véase, entre otros, Kalpana Wilson, “Towards a Radical Re-appropriation: Gender, Development, and Neoliberal Feminism”, *Development and Change*, vol. 46, 2015; Juanita Elías, “Davos Woman to the Rescue of Global Capitalism: Postfeminist Politics and Competitiveness Promotion and the World Economic Forum”, *International Political Sociology*, vol. 7, 2013; Maria Adamson, “Postfeminism, Neoliberalism, and A ‘Successfully’ Balanced Femininity in Celebrity CEO Autobiographies”, *Gender, Work, and Organization*, vol. 24, núm. 3, 2017; Kalpana Wilson, “‘Race’, Gender, and Neoliberalism: changing visual representations in development”, *Third World Quarterly*, vol. 32, núm. 2, 2011; Andrea Cornwall, Jasmine Gideon y Kalpana Wilson, “Introduction: Reclaiming Feminism: Gender and Neoliberalism”, *IDS Bulletin*, vol. 39, núm. 6, 2008; Juanita Elías, “Women Workers and Labour Standards: The Problem of ‘Human Rights’”, *Review of International Studies*, vol. 33, núm. 1, 2007.

²⁵² Para un estudio en el que se resumen los múltiples estudios experimentales sobre la discriminación en el empleo que se han hecho en años recientes, véase Judith Rich, “What do field experiments of discrimination in market tell us? A meta analysis of studies conducted since 2000”, IZA DP No. 8584, octubre 2014, disponible en: <http://ftp.iza.org/dp8584.pdf> También véase Laura Beth Nielsen y Robert L. Nelson (eds.), *Handbook of Employment Discrimination*, Springer, 2008 y Elizabeth Hirsh y Youngjoo Cha, “Understanding Employment Discrimination: A Multilevel Approach”, *Sociology Compass*, 2008.

La discriminación en el empleo en México

nas con prejuicios que laboran en las empresas. O bien como algo que es tan complejo, tan estructural, que es poco lo que se puede hacer desde lo laboral o a nivel empresarial. Ambas ideas son falsas y espero que, con esta sección, quede claro todo lo que se podría cambiar en los mismos centros de trabajo para atacar la discriminación.

a. Contexto y características de las organizaciones

Los centros de trabajo operan en un contexto específico y este, por supuesto, puede afectar su composición. La fuerza laboral *disponible* depende, por lo general, del lugar en el que las organizaciones se encuentran. Si el lugar, en sí, tiende a tener cierta composición racial, étnica, etc., lo más probable es que esto se vea reflejado en la organización.

También afecta si la organización, por ejemplo, presta servicios al público o no; o si tiene interacción con un público más allá de quienes laboran en la institución (como puede ocurrir, por ejemplo, con televisoras o radiodifusoras). Las “preferencias” del público pueden ser un factor que impacta qué personas son contratadas por la empresa o el centro de trabajo en cuestión.²⁵³

Existen estudios de Estados Unidos que apuntan al tamaño de una organización como uno de los factores que pueden afectar su composición en términos de género y raza.²⁵⁴ Tal parece que, entre más grande sea la organización, más posibilidades de ser heterogénea tiene, lo que significa que existen mayores probabilidades de que mujeres o minorías raciales se incorporen a la organización. Existen dos posibles explicaciones a esto. La primera es que el tamaño permite incluir a grupos distintos, sin que necesariamente tengan que interactuar entre sí (lo que, en un mundo en el que las y los trabajadores tienen sus propios prejuicios, es una forma de generar un cambio, sin “irrumpir” la dinámica laboral). La otra explicación es que las organizaciones grandes tienden a tener sistemas de personal sofisticados y procesos de contratación, promoción y despido formalizados, lo que se ha visto que impacta su conformación y favorece la inclusión de mujeres y minorías raciales.²⁵⁵ Los datos del INEGI apuntan a que existe una relación entre el tamaño de la unidad económica y la incorporación de

²⁵³ Barbara F. Reskin, Debra B. McBrier & Julie A. Kmeč, “The determinants and consequences of workplace sex and race composition”, *Annual Review of Sociology*, vol. 25, 1999, p. 343.

²⁵⁴ *Ibid.*, p. 340.

²⁵⁵ *Ibidem*.

Estefanía Vela Barba

las mujeres al trabajo, si bien se tiene que explorar con más detalle cómo, cuándo y por qué esto ocurre.

No se puede dejar de considerar, también, el impacto que tiene el hecho de que un centro de trabajo pertenezca al gobierno o al mundo privado. Cada esfera tiene sus ventajas y sus desventajas. Una de las desventajas que he encontrado para los centros de trabajo gubernamentales, por ejemplo, es que reformar sus estructuras y procesos de contratación, en muchas ocasiones, no dependen necesariamente de la institución en sí, sino de la legislatura. La estructura básica de la carrera judicial y del servicio profesional en la Administración Pública Federal, por mencionar dos ejemplos, está perfilada en una ley.²⁵⁶ Cuando los detalles de la institución no se definen en una ley, sino en una norma administrativa, su reforma sigue siendo, de cualquier forma, difícil. Y esto, para el tema de la discriminación en el empleo, en donde es necesario estar analizando constantemente el impacto que tiene la estructura y los procesos en la exclusión de las personas, se puede volver un obstáculo para el cambio.

De la misma forma en la que afecta si un centro de trabajo pertenece al sector público o al sector privado, también se debe considerar el impacto que puede tener la presencia de un sindicato en la vida laboral de un lugar. Existen centros de trabajo en los que gran parte de los procesos de selección, contratación y promoción vienen determinados en un contrato colectivo de trabajo. Así, cualquier negociación o cambio pasaría no solo por los directivos del lugar, sino por el sindicato mismo, algo que, en contextos como el México, puede resultar complicado.

b. Prácticas de contratación

Otra posible “fuente” de discriminación son las formas que se utilizan para reclutar personas a un trabajo. El que las convocatorias sean públicas o privadas y los procesos de contratación sean formales o informales es un factor que se ha visto que afecta quiénes solicitan y son contratadas en un trabajo.

Según distintos estudios de Estados Unidos, la utilización de prácticas formales o estructuras formales para contratar a las personas –por ejemplo: depender de un departamento de recursos humanos– reduce, por lo general, la utilización del género y la raza como criterios de decisión, porque limita la discreción de quien toma la decisión.²⁵⁷ Cuando los perfiles

²⁵⁶ Véase la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación de 1995 y la Ley del Servicio Profesional de Carrera en la Administración Pública Federal, del 2003.

²⁵⁷ Reskin, McBrier & Kmec, *supra*, p. 343.

La discriminación en el empleo en México

de contratación son claros; cuando se tiene que cumplir con un proceso de contratación formal y específico; y cuando existen personas “ajenas” al trabajo en sí que intervienen en el proceso de decisión (como puede ocurrir con el departamento de recursos humanos), se reducen las oportunidades para discriminar, esto es, para que los prejuicios de quien contrata, promueve o despidere se puedan filtrar.²⁵⁸

Cuando se recluta a las personas a través de sistemas informales, en cambio, se tiende a reproducir la composición de los miembros de una organización. Ello ya que las personas tienden a contarle sobre el trabajo o a recomendar para el trabajo a quienes son similares a ellas.²⁵⁹ En Estados Unidos, esto se vio en varios casos en donde trabajadores blancos tendían a contarle sobre el trabajo a otros trabajadores blancos, excluyendo a los trabajadores negros. Pero la dinámica se ha visto en otros grupos y contextos.²⁶⁰ Esto puede afectar prácticas de contratación y también de promoción.²⁶¹

Si las convocatorias son públicas, un factor importante a considerar es el de *dónde* se publicitan. El medio y los tiempos pueden impactar quiénes se enteran de los trabajos y, por lo tanto, quiénes terminan por solicitarlos.

Otro factor que puede afectar quiénes solicitan un trabajo, es la “imagen” que se tiene de la empresa o institución en cuestión. Si existe una historia importante de discriminación o exclusión, lo más probable es que desincentive la participación de las personas que pertenecen a los grupos históricamente discriminados. Valga recordar el estudio que mencioné páginas atrás, en el que se mostró que el interés de las jóvenes por la computación cambiaba dependiendo de la imagen que tuvieran de la profesión.²⁶² Si la percibían como un lugar hostil, se reducía el número de mujeres que afirmaban tener interés por ella. Al revés: cuando una empresa o institu-

²⁵⁸ *Ibid.*, p. 344.

²⁵⁹ *Ibid.*, p. 343-344.

²⁶⁰ *Ibidem*; Lisa E. Cohen, *et al.*, “And then there were more? The Effect of organizational sex composition on the hiring and promotion of managers”, *American Sociological Review*, vol. 63, núm. 5, 1998, p. 714; Miller McPherson, *et al.*, “Birds of a Feather: Homophily in Social Networks”, *Annual Review of Sociology*, vol. 27, 2001; Troy Tassier, “Referral hiring and gender segregation in the Workplace”, *Eastern Economic Journal*, vol. 34, 2008.

²⁶¹ Michele J. Gelfand *et al.*, “Discrimination in organizations: An organizational-level systems perspective”, *Center for Advanced Human Resource Studies*, Working Paper Series, 2007, p. 9, disponible en: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1471&context=cahrswp>

²⁶² Schmader, *supra*, p. 5.

Estefanía Vela Barba

ción envía el mensaje de que está interesada en promover la inclusión, esto puede afectar el número de solicitantes de grupos minoritarios o históricamente excluidos que llegan. Por ejemplo: en México, en el 2013, el entonces Instituto Federal Electoral implementó un concurso solo para mujeres para ocupar 106 plazas del servicio profesional electoral.²⁶³ Al momento en el que se tomó la decisión de hacer el concurso, los hombres ocupaban el 78.20% de las plazas del servicio profesional electoral, mientras que las mujeres ocupaban el 21.80%.²⁶⁴ Con el concurso, los números cambiarían ligeramente: los hombres pasarían a ocupar el 74.80% del servicio profesional electoral y las mujeres el 25.20%. Tomaron esta medida después de que, por años, no lograban aumentar el número de mujeres en el servicio. Uno de los efectos más importantes que tuvo el concurso es que el número de mujeres que participaron fue 6 veces mayor al que se históricamente se había registrado.²⁶⁵ Un factor que parece haber incidido en esto es el mensaje claro que recibieron las mujeres de ser deseadas en el Instituto.

Otro factor que puede afectar cómo está conformado el espacio laboral son los requisitos que se incluyen en las convocatorias de trabajo. En México, persisten los anuncios que incluyen, al menos, criterios de sexo, edad y discapacidad como base de la contratación, sin que, por lo general, tengan una relación con el trabajo a desempeñar. Eso, evidentemente, puede estar desincentivando que las personas que *no cumplen* con esos requisitos soliciten el trabajo. (Una de las cosas fundamentales que habría que entender en México es por qué persisten estas prácticas si queda más que claro que es ilegal.)

²⁶³ Valga mencionar que el Tribunal Electoral ratificó el Acuerdo en el SUP-JDC-1080/2013 y sus acumulados, mismo que reviso a detalle en Estefanía Vela Barba, “Los concursos ‘solo para mujeres’”, *Revista del Centro de Estudios Constitucionales* de la SCJN, año II, núm. 3 (julio-diciembre 2016).

²⁶⁴ Acuerdo del Consejo General del Instituto Federal Electoral por el que se aprueban, a propuesta de la Junta General Ejecutiva, los Lineamientos del Concurso Público 2013-2014 para ocupar cargos y puestos del Servicio Profesional Electoral del Instituto Federal Electoral, como medida especial de carácter temporal, CG224/2013, p. 27, disponible en: <http://www.ine.mx/docs/IFE-v2/DS/DS-CG/DS-SesionesCG/CG-acuerdos/2013/Agosto/CGord201308-29/CGo290813ap18.pdf>

²⁶⁵ Tengo entendido que es una cifra con la que no se contaba al momento en el que la Sala Superior resolvió el caso, de ahí su ausencia en la resolución. Este es un dato que viene incluido en el Dossier sobre el “Concurso Público de mujeres para ocupar cargos del Servicio Profesional Electoral 2013-2014” que preparó la oficina del Consejero Electoral Benito Nacif Hernández y que me hicieron el favor de compartirme por correo, como mencioné previamente.

La discriminación en el empleo en México

Es posible, además, que existan criterios que parezcan neutrales, pero que de cualquier forma resulten excluyentes. Por ejemplo, el primer caso que resolvió la Suprema Corte de Estados Unidos sobre discriminación indirecta, tenía que ver con un requisito para obtener una promoción en una compañía eléctrica: para que las y los trabajadores fueran promovidos, tenían que tener un diploma de prepa o pasar un examen estandarizado de inteligencia.²⁶⁶ En 1971, este requisito tenía un impacto diferenciado en la población negra, quienes entonces contaban con menos oportunidades de acceder a este nivel educativo. La Suprema Corte determinó que este requisito, aparentemente neutral, era discriminatorio por el efecto que tenía de excluir a este grupo de la oportunidad de obtener una posición más elevada en la empresa, sin que se mostrara que era necesario para el trabajo en cuestión. En otro caso, resuelto siete años después, la Suprema Corte de Estados Unidos tuvo que evaluar los requisitos para ser un guardia de una prisión de Alabama.²⁶⁷ Dos de los requisitos tenían que ver con la altura y con el peso del candidato, requisitos que, estadísticamente, descalificaban a una mayor proporción de mujeres que de hombres. La Corte estadounidense determinó que estos criterios eran discriminatorios porque, además de crear una barrera de acceso para las mujeres, no se demostró que eran necesarios para el trabajo en cuestión. Siguiendo la lógica de estos casos, actualmente podrían existir una variedad de requisitos neutrales que, sin embargo, tienen un impacto diferenciado en distintos grupos de personas. Habría de revisarlos y, ahí donde no sean necesarios para el trabajo, erradicarlos.

Existen otras barreras para solicitar un trabajo que es necesario mencionar. Uno de los requisitos básicos para acceder a prácticamente todos los trabajos es contar con documentos de identidad. Esto para las personas trans puede resultar sumamente problemático y convertirse en una fuente de discriminación. Actualmente, solo tres entidades federativas permiten el cambio de nombre e identidad en el acta de nacimiento (la Ciudad de México, Nayarit y Michoacán; y estos últimos dos, a partir de fechas muy recientes). Para cambiar el pasaporte, la credencial de elector, la Clave Única de Registro de Población y el Registro Federal de Contribuyentes, primero es necesario cambiar el acta de nacimiento. En este sentido, las posibilidades de que las personas trans en el país cambien sus documentos para que reflejen su identidad de género siguen siendo escasas. Esto signifi-

²⁶⁶ *Griggs v. Duke Power Co*, 401 US 424 (1971).

²⁶⁷ *Dothard v. Rawlinson*, 433 U.S. 321 (1977), disponible en: <https://www.law.cornell.edu/supremecourt/text/433/321>

Estefanía Vela Barba

fica que muchas de ellas llegan a solicitar trabajos con documentos que no reflejan quiénes son.²⁶⁸ Si se junta esto con el hecho de que las personas discriminan particularmente por la expresión y la identidad de género, las posibilidades de que las personas trans sufran una discriminación son altas.

El segundo caso que es necesario mencionar es el de las personas migrantes. Para la gran mayoría de los trabajos formales, se requiere no solo acreditar la identidad con *ciertos* documentos, sino que se tiene el “permiso” para trabajar. *De facto*, esto termina por excluir a un número importante de personas de siquiera solicitar a un empleo. Como mencioné en el primer apartado de este documento: queda claro que el Estado es soberano y puede elegir quién entra y quién sale de su territorio, pero esta potestad tiene como límite el derecho a la no discriminación. En este sentido, urge revisar muchas de las leyes que regulan la situación laboral de las personas migrantes para que, ahí donde sea posible, ya no sufran discriminación.

c. Procesos de evaluación

Una vez que las personas *solicitan* a un trabajo, es necesario analizar los mecanismos a través de los cuales son evaluadas para ver si finalmente serán contratadas o no. Existen estudios que apuntan a cómo la práctica de requerir currículums con nombre y foto se presta para la discriminación, porque permite que se “activen” los prejuicios. Lo mismo están viendo, por ejemplo, para el comercio virtual, en plataformas como Uber, en donde es posible ver a la persona que va a proveer el servicio.²⁶⁹ Una de las sugerencias básicas actualmente es que, ahí donde sea posible remover cualquier referencia al género, a la raza o cualquier otra característica similar, se remueva.²⁷⁰

²⁶⁸ Es necesario mencionar que la exclusión que viven las personas trans no es solo al momento de la contratación sino, por supuesto, incluso estando en el trabajo. Los cambios institucionales que implica el cambio de identidad de género son inmensos y son pocos los lugares en México que lo tienen siquiera contemplado. Una de las excepciones en este sentido es el Instituto Nacional Electoral, que, desde el 2010, emitió el *Protocolo para la transición y no discriminación de los derechos de las personas transgenéricas y transexuales que laboran en el Instituto Federal Electoral*, mismo que se está actualizando.

²⁶⁹ Véase Ray Fisman y Michael Luca, “Fixing Discrimination in Online Markets”, *Harvard Business Review*, diciembre 2016, disponible en: <https://hbr.org/2016/12/fixing-discrimination-in-online-marketplaces>

²⁷⁰ William T. Bielby, “The Challenge of Effective Interventions”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School,

La discriminación en el empleo en México

Valga mencionar que existen ocasiones en las que los “prejuicios” de las personas, pueden operar de manera mucho más sutil a la esperada. Por ejemplo, en un estudio de Estados Unidos sobre cómo estudiantes universitarios blancos evaluaban a candidatos blancos y negros, se demostró lo siguiente: cuando un candidato tenía credenciales que *evidentemente* lo calificaban o lo descartaban de un trabajo, no se presentaba una discriminación contra el candidato negro (el candidato negro altamente calificado tenía las mismas posibilidades de ser contratado que el blanco altamente calificado).²⁷¹ Esto cambiaba cuando las calificaciones no eran tan obvias y la decisión era más ambigua. Aquí los estudiantes blancos recomendaban más a los candidatos blancos que a los negros. Cuando las calificaciones eran variadas, eran los prejuicios “inconscientes” los que le daban un peso distinto a unas y a otras. En este supuesto, los estudiantes blancos le daban una mayor importancia a las calificaciones en las que los candidatos blancos estaban mejor que los negros. Se ha detectado que ocurre un fenómeno similar en un estudio sobre profesionales de recursos humanos en Puerto Rico y en otro sobre solicitantes “asiáticos” para trabajos en Canadá.²⁷² También han detectado este fenómeno en la academia científica de Estados Unidos, en donde a pesar de que las personas se dicen ser “igualitarias” (son, después de todo, “científicos entrenados para no tener ningún prejuicio”), sistemáticamente califican mejor a los candidatos hombres que a las mujeres (ofreciéndoles incluso mejores salarios iniciales).²⁷³

Un estudio reciente encontró, por ejemplo, que una forma de reducir las posibilidades de que se filtren los prejuicios con los que se evalúan a las personas es incorporando, en las prácticas de contratación, evaluacio-

2013, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/bielby.pdf>

²⁷¹ John F. Dovidio, “Included but Invisible?”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, p. 6, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/dovidio.pdf>

²⁷² *Ibidem*.

²⁷³ *Ibid.*, p. 7. Para los prejuicios en la evaluación del trabajo de las mujeres en la academia científica, véase también *Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering*, Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering, National Academy of Sciences, National Academy of Engineering, & Institute of Medicine, 2006, capítulo 4 (“Success and its Evaluation in Science and Engineering”), disponible en: http://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK9813/pdf/Bookshelf_NBK9813.pdf

Esteferia Vela Barba

nes “conjuntas”, más que individuales.²⁷⁴ Esto es: que se comparan a los distintos candidatos y candidatas *entre sí*, más que uno a uno. Detectaron que evaluar a las personas de esta manera, genera que se enfoquen más en las calificaciones individuales de las personas: si pueden o no desempeñar el trabajo. Cuando se evalúan de manera individual, en cambio, es más común que se recurra a estereotipos (de género, raciales, etc.) para valorar el trabajo de las personas.²⁷⁵

John F. Dovidio, un psicólogo que se dedica a analizar las dinámicas de poder entre grupos, da un ejemplo similar de cómo cambiar el mecanismo de evaluación puede reducir las posibilidades de que los “prejuicios” se filtren: en la milicia estadounidense, tenían la preocupación de que se estuviera discriminando por raza y por género a la hora de decidir sobre las promociones.²⁷⁶ Para tratar de corregir esta exclusión, cambiaron el proceso de evaluación. Primero: le instruyeron a quienes evaluaban ser conscientes de cómo el género y la raza podían influir en sus decisiones. Segundo: les dijeron que tenían que partir de la premisa de que las mujeres y las personas afroamericanas que estaban evaluando estaban calificadas. Por esta razón, si resultaba que estaban siendo promovidas mucho menos que sus contrapartes blancas y masculinas, tenían que proveer una explicación. Según Dovidio, esta manera de re-enmarcar el proceso, en donde se tenía que justificar el estándar para la promoción –y, por lo tanto, las desviaciones también– cambió drásticamente los resultados.

De la misma manera en la que se han detectado distintos mecanismos que permiten que se “filtren” los prejuicios de quienes contratan, promueven o despiden, existen estudios que apuntan a un fenómeno que llaman “la amenaza del estereotipo”. Este concepto se refiere a cuando una persona está en riesgo de confirmar un estereotipo negativo sobre un gru-

²⁷⁴ Iris Bohnet, Alexandra van Green y Max H. Bazerman, “When Performance Trumps Gender Bias: Joint versus Separate Evaluation”, Working Paper No. 12-083, 16 de marzo de 2012, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/Publication%20Files/12-083.pdf>

²⁷⁵ No estoy sosteniendo que *todo* se resuelve evaluando a las personas en conjunto. No es así de fácil. Incluso si esta intervención funciona en algunos contextos, puede no funcionar en otros; y, sin duda, no es la única medida que se requiere para comenzar a combatir la discriminación al interior de una institución. Pero, de nuevo: me importa dar ejemplos de todas las formas, pequeñas y sutiles, en las que los prejuicios se pueden filtrar o desactivar. Véase Calvin K. Lai, Kelly M. Hoffman, Brian A. Nosek, “Reducing Implicit Bias”, *Social and Personality Psychology Compass*, vol. 7, disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2089158

²⁷⁶ Dovidio, *supra*, p. 10.

La discriminación en el empleo en México

po al que pertenece y esto termina por impactar su comportamiento. La primera vez que se utilizó el concepto, fue para describir un fenómeno en particular: que, cuando se enfatizaba la raza, a los estudiantes universitarios negros les iba peor en los exámenes estandarizados que a los blancos; cuando no se enfatizaba lo racial, sin embargo, les iba mejor o igual que a los blancos.²⁷⁷ Lo mismo se ha visto con las mujeres y los exámenes de matemáticas, por ejemplo.²⁷⁸ Actualmente, distintos estudios apuntan a una variedad de intervenciones que se pueden hacer para reducir esta amenaza.²⁷⁹ Lo importante a señalar es cómo, a pesar de tratarse de un proceso “psicológico”, se puede exacerbar o, por el contrario, reducir dependiendo del contexto laboral.

d. Los números

Diversos estudios demuestran que la sola composición numérica de una organización o de un trabajo puede tener un efecto interesante en cómo se reproducen o no los prejuicios.²⁸⁰ Para empezar, cuando una profesión o un puesto tiende a estar dominado, por ejemplo, o por hombres o por mujeres (esto es, cuando tienden a estar “segregados horizontalmente”), a la profesión o al puesto se le empieza a concebir en términos de género. Esto sucede no solo para trabajos en los que hay una mayoría de hombres, sino también en aquellos en los que predominan las mujeres. El ejemplo típico es el puesto de “la secretaria”, que se encuentra aún asociado a las mujeres y se describe de forma tal que todas las cualidades que supuestamente son necesarias para desempeñarlo coinciden con los roles y atributos típicamente asociados con las mujeres.²⁸¹ El trabajo se “generiza”, en

²⁷⁷ Steve Stroessner y Catherine Good, *Stereotype Threat: An Overview*, disponible en: http://diversity.arizona.edu/sites/diversity/files/stereotype_threat_overview.pdf

²⁷⁸ Steven J. Spencer, Claude M. Steele, Diane M. Quinn, “Stereotype Threat and Women’s Math Performance”, *Journal of Experimental Social Psychology*, 35, 4-28 (1999), citado por Virginia Valian, *Why So Slow? The Advancement of Women*, MIT Press, 1999, p. 156; véase también Loriann Roberson & Carol T. Kulik, “Stereotype Threat at Work”, *Academy of Management Perspectives*, vol. 21, núm. 2, 2007.

²⁷⁹ Véase “Empirically Validated Strategies to Reduce Stereotype Threat”, disponible en: <https://ed.stanford.edu/sites/default/files/interventionshandout.pdf>

²⁸⁰ Rosabeth Moss Kanter, “The Interplay of Structure and Behavior”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/Kanter.pdf>

²⁸¹ Ramit Mizrahi, “Hostility to the Presence of Women’: Why Women Undermine Each Other in the Workplace and the Consequences for Title VII”, *The Yale Law*

Estefanía Vela Barba

parte, por la misma segregación horizontal, por la misma composición numérica, que termina por reproducir el estereotipo. Esto, a su vez, tiene varios efectos.

El primero es que, si una mujer entra a un trabajo o profesión en donde predominan los hombres, por ejemplo, en donde ya se asocia a ese trabajo o esa profesión *con los hombres*, entra perdiendo. Porque: ¿cómo puede *ella* tener la capacidad de hacer algo que es “propio de los hombres”? Esto, a su vez, genera lo que se conoce en la literatura como “el error de la atribución”:²⁸² si una mujer triunfa, se le atribuye a la suerte o a algún factor externo a sus capacidades; si fracasa, es porque *ella* nunca tuvo lo necesario para desempeñar ese rol. Al revés: cuando un trabajo se asocia con cualidades estereotípicamente entendidas como “masculinas”, los hombres sistemáticamente son mejor calificados que las mujeres para la labor. Esta “descalificación” de las mujeres para ciertos trabajos, han encontrado, se manifiesta de múltiples formas, unas más sutiles que otras. Estudios, por ejemplo, muestran que las mujeres tienen que hablar más para recibir la misma atención por sus ideas; a su vez, si hablan más, son percibidas como “necias” (“*pushy*”).²⁸³ Cuando una mujer habla en un contexto laboral, recibe más expresiones faciales negativas que sus compañeros, de parte de hombres y de mujeres. Y, claro: si las y los compañeros ven que otros no le hacen caso, que no puede mantener la atención de un cuarto, que la tratan con hostilidad, aumentan las probabilidades de que se comporten igual.

Rosabeth Moss Kanter acuñó el término “*tokenism*” para referirse a lo que sucede con las personas que son “tokens” en su organización y los efectos que ello tiene. “Token” es un término que Kanter reserva para las “fichas raras” de un espacio laboral: las tres mujeres en una corporación repleta de hombres; el único hombre negro de un equipo conformado por blancos; el hombre gay en un mar de heterosexuales.²⁸⁴ El *tokenismo*, de acuerdo a Kanter y a quiénes la siguen, afecta, por supuesto, cómo los *tokens* son juzgados por otros. En el caso de las mujeres, cuando son pocas en una organización o trabajo, “se vuelven visibles como mujeres”.²⁸⁵ Esto aumenta la probabilidad de que sean juzgadas por cómo se asemejan o no

Journal, vol. 113, 2004, p. 1579.

²⁸² *Ibid.*, p. 1595.

²⁸³ Virginia Valian, *Why so Slow? The Advancement of Women*, 1998, p. 129, 133.

²⁸⁴ Kanter utiliza el término también para los casos, por ejemplo, en los que son pocos hombres en una profesión ocupada en su mayoría por mujeres. Sin embargo, es enfática en señalar que las dinámicas del *tokenismo* cambian dependiendo del caso. No es lo mismo ser un hombre enfermo, que una mujer científica.

²⁸⁵ Mizrahi, “Hostility to the Presence of Women”, *supra*, p. 1597.

La discriminación en el empleo en México

a los hombres, más que por su desarrollo profesional.²⁸⁶ Pero el *tokenismo* también afecta a los mismos *tokens*. En las mujeres, por ejemplo, se ha visto que tiene varios efectos. Cuando son pocas en una organización y las están juzgando desde el género, los incentivos están alineados para que hagan todo lo posible por “separarse del resto de las mujeres” y comprobar que, si bien “no son como los hombres”, tampoco son “no como todas las mujeres”.²⁸⁷ Esto se traduce, algunas veces, en que las mujeres que logran llegar a la cima se rehusan a apoyar a quienes la siguen.²⁸⁸ Otro efecto que tiene el *tokenismo* es que genera competencia entre mujeres. Cuando son pocas, muchas veces su desarrollo está atado al “ser mujeres”, a que “avan-*zan como mujeres*”.²⁸⁹ Si, por ejemplo, existe un lugar en un comité o una mesa “reservado para mujeres” (o se percibe que está reservado para las mujeres), el incentivo está para que las mujeres compitan entre sí.

Lo interesante a notar, de nuevo, es que estas dinámicas se generan, en parte, por los números. No es “inherente” a las mujeres competir así; no es que “siempre” serán juzgadas de cierta manera, sino que ese comportamiento y esa manera de evaluarlas se crea o exacerba con la composición organizacional. Esto tiene implicaciones de política, por supuesto: aumentar los números de mujeres en una organización se vuelve un arma para desactivar los estereotipos. Cuando aumenta la presencia de mujeres, es tal la diversidad que existe entre ellas (como es la que existe entre los hombres; o entre personas LGBT; o entre cualquier grupo), que es difícil agruparlas bajo una única característica. Los estereotipos se pueden romper.

²⁸⁶ Valga una anécdota personal sobre cómo funcionan los números y los estereotipos. En una sesión con miembros de la Policía Federal, una institución en la que las mujeres siguen siendo una minoría, un capitán levantó la mano para dar un ejemplo de cómo “no es que no quieran ayudar a las mujeres, sino que las mujeres muchas veces no se ayudan a sí mismas.” Básicamente contó que, en una ocasión, cuando iban a un operativo, una compañera llegó a decirle que no quería ir porque “se iba a romper la uña”. ¿Cómo podían ayudar a las mujeres si estas ni siquiera querían trabajar? Un compañero levantó la mano y le respondió: “Capitán, pero cuando tenemos operativos, hay hombres que se van a esconder al baño y nunca decimos nada de ellos.” Y sí: la falla de la compañera se vuelve una falla “de las mujeres”; mientras que la conducta de los compañeros es solo sintomática de su cobardía personal, mas no la de los hombres.

²⁸⁷ Mizrahi, “Hostility to the Presence of Women”, *supra*, p. 1598.

²⁸⁸ *Ibidem*. También véase Kevin Steinback y Soyoung Kwon, “Female Leaders, Organizational Power, and Sex Segregation”, *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, vol. 639, 2011; Rosabeth Moss Kanter, *Men and Women of the Corporation*, 2a ed. 1993.

²⁸⁹ *Ibid.*, p. 1600.

Estefanía Vela Barba

e. Mecanismos para ascender

En el 2005, 1,200 personas afroamericanas demandaron por discriminación racial a Merrill Lynch, uno de los titanes del mundo financiero (que estuvo detrás de la crisis del 2008). En ese entonces, aproximadamente el 77% de su fuerza laboral era blanca (unas 36,000 de 46,000 personas).²⁹⁰ Aproximadamente el 6.7% de su fuerza laboral estaba compuesta por personas afroamericanas, la mayoría de las cuales estaban en posiciones de servicio. Pocas estaban en puestos gerenciales y pocas, también, eran vendedoras. De este último grupo, solo el 3% de unas 16,000 personas eran afroamericanas. En el puesto específico a cargo de “asesoría financiera”, representaban solo el 1.3%. Además de las disparidades en los puestos a los que accedían, también existían disparidades en los ingresos. Las personas afroamericanas, en promedio, ganaban entre el 26% y el 42% menos que sus contrapartes blancas.

En un análisis que realizó William Bielby de las prácticas de la compañía, encontró varios mecanismos que garantizaban que este tipo de disparidades permanecieran. Uno era el sistema para compensar a los trabajadores, que, para Bielby, era uno en el que “el éxito producía éxito”. Los bonos, por ejemplo, estaban atados a la “productividad”. El acceso a entrenamientos, así como a otro tipo de recursos y oportunidades dentro de la compañía, también estaba basado en la “productividad”. Esto generaba una asignación dispar de los recursos de la compañía, en donde se beneficiaba a los que como quiera ya tenían una ventaja. Generaba que “los ricos se hicieran más ricos”. Esto, reconoce Bielby, no es en sí discriminatorio. El problema es cuando el mecanismo se monta en disparidades ya existentes, porque las exacerbaba.

Además del sistema de recompensa, existían otros que contribuían a la exclusión de las personas afroamericanas. Entre ellos, el sistema de “equipo” que se formaban entre asesores financieros. Era una de las apuestas básicas de la compañía para fomentar el apoyo entre sus trabajadores y potenciar sus recursos. El acceso a estos equipos también era dispar en términos raciales. Para Bielby, esta baja participación de las personas afroamericanas en los equipos de asesores financieros también se explicaba, en parte, por sus pocos números y el sistema de recompensa. Primero: la mayoría de los grupos estaban formados por blancos, simplemente porque eran mayoría.²⁹¹ Esto, como ya he comentado, impacta las dinámicas

²⁹⁰ Datos sacados de “Expert Report of William T. Bielby” para el caso *George McReynolds et al. v. Merrill Lynch, Pierce, Fenner & Smith, Incorporated.*

²⁹¹ *Ibid.*, p. 17.

La discriminación en el empleo en México

de grupos (los blancos tienden a juntarse con blancos, etc.). Si a eso se le suma el hecho de que, por el sistema de recompensas, muchas personas afroamericanas no tenían acceso a los mismos recursos, lo que se generó es que no fueran percibidas como “deseables” –o al menos no más que sus contrapartes blancas– para la formación de equipos. Esto, a su vez, perpetuaba la exclusión.²⁹² Otra política que acababa de cimentar la exclusión era la que permitía que entre miembros de estos grupos se “heredaran” cuentas financieras cuando uno se salía de la compañía. Si eran pocas las personas afroamericanas que tenían acceso a estos grupos, estos grupos se convertían, de facto, en otro obstáculo para acceder a más recursos.²⁹³ Los blancos escalaban y los negros se quedaban “en su lugar”.

Si se quiere entender cómo está conformado un centro de trabajo, es importante mirar no solo a los puntos de acceso y de salida, sino, obviamente, a los mecanismos para ascender. ¿Cuál es el sistema de recompensas que tiene una compañía? ¿De qué depende que las personas escalen o no? ¿Qué clase de alianzas permite que se formen? Todos estos factores pueden impactar su conformación en términos raciales, de género, etc.

El caso de Merrill Lynch muestra cómo incluso sistemas supuestamente innovadores implementados para potenciar a los trabajadores pueden tener efectos discriminatorios (por cierto: la compañía, en el 2013, aceptó pagarle \$160 millones de dólares a los demandantes).²⁹⁴ Existen otros casos en los que los mecanismos para ascender son nulos, por muchas razones (es difícil despedir a las personas; es fácil y jugoso llegar al retiro; se privilegia la antigüedad, por encima de todo, etc.). Si la movilidad es poca, eso *per se* garantiza que el *statu quo* permanezca. Si la compañía estaba predominantemente compuesta por hombres (blancos) y hay poca movilidad, lo más probable es que así se va a quedar. Lo importante es detectar dónde, exactamente, están los filtros. Dónde, en la estructura, es que las personas suben, bajan, se estancan o se pierden.

²⁹² *Ibid.*, pp. 24-25.

²⁹³ *Ibid.*, p. 28.

²⁹⁴ Karen Weise, “Judge Approves Merrill Lynch’s \$160 million Racial Bias Settlement”, *Bloomberg Businessweek*, 6 de diciembre de 2013, disponible en: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2013-12-06/judge-approves-merrill-lynch-160-million-racial-bias-settlement>

Estefanía Vela Barba

f. El acoso y la violencia

Otro factor que es necesario explorar para entender cómo están conformadas ciertas organizaciones, es el papel que juega el acoso y la violencia en ello.

En el caso de las mujeres, el sexismotípico cotidiano que enfrentan en los trabajos puede tener un impacto importante en su vida laboral. Lo que es interesante recalcar por ahora, sin embargo, son los distintos factores que se han encontrado que contribuyen a que el sexismotípico se exacerbe en el trabajo. Existe varios estudios que apuntan a un vínculo entre el acoso que reciben las mujeres y el tipo de trabajo en el que están: entre más esté asociado tradicionalmente a la “masculinidad”, los hombres que lo ocupan son mucho más violentos con las mujeres que osan “invadir” ese espacio.²⁹⁵ Esa violencia se manifiesta de forma sexual, pero no solamente. Por ejemplo: se ha visto que los hombres, en estos casos, buscan boicotear a sus compañeras de trabajo, negándoles conocimiento o entrenamiento cuando lo requieren, o poniéndolas en riesgo, para que se asusten y terminen por renunciar.²⁹⁶ Uno de los efectos que esto puede tener, por supuesto, es la renuncia de las mujeres, sobre todo si el acoso no para. ¿Quién, después de todo, quiere laborar en esas condiciones?

Existen otros estudios que señalan que “cosificar” a las mujeres (que puede ir desde el recordatorio de lo “guapas” que son hasta otro tipo de comportamientos sexuales) es un mecanismo que utilizan algunos hombres para comprobar y reforzar su hombría (más que para recordarles a las mujeres de cuál es “su lugar”).²⁹⁷ En este sentido, el acoso, incluso sexual, tiene que dejarse de pensar solo en relación al efecto que tiene en las mujeres. Es necesario pensarlo también desde lo que les otorga a los hombres (entre otras posibles cosas: una confirmación de su masculinidad). Uno de los grandes pendientes de esta materia en México, de hecho, es el entendimiento de las formas en las que los hombres construyen y deconstruyen su masculinidad en el trabajo.²⁹⁸ Esto importa no solo por cómo afecta a las

²⁹⁵ Véase, especialmente, Vicki Schultz, “Reconceptualizing Sexual Harassment”, *supra*, pp. 1756-1761; Theresa K. Vescio, “Sugar-Coated Discrimination”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013; Peter Glick, “BS at Work”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013.

²⁹⁶ Véase Schultz, “Reconceptualizing”, *supra*.

²⁹⁷ *Ibid.*, p. 6.

²⁹⁸ Para un ejemplo de cómo las políticas laborales pueden impactar la construcción de la masculinidad, véase Robin J. Ely & Debra E. Meyerson, “An organizational

La discriminación en el empleo en México

mujeres, sino también por cómo afecta a los mismos hombres. Tampoco puede obviarse que la violencia de género que viven los mismos hombres tiene que ver, precisamente, con cómo se adaptan o no a cierto ideal de masculinidad.²⁹⁹

Valga aprovechar este espacio para señalar un último punto sobre el acoso: un factor que se ha visto que afecta quién es víctima de qué tipo de acoso es la relación de poder que existe entre la víctima y quien agrede. Esto es muy claro en los casos de trata laboral, en donde una y otra vez, el estatus migratorio de los trabajadores es utilizado por el o la patrona para someterlos.³⁰⁰ La amenaza de la deportación funciona como un mecanismo para mantenerlos a raya. Hasta que no se le quite a las personas ese *poder* para abusar, hasta que no se cambie eso que genera el poder para abusar, las leyes para castigar la trata laboral harán poco para prevenirla. Lo mismo puede decirse del acoso sexual en el trabajo.

Al analizar el acoso en el trabajo en la ENDIREH, Sonia Frías señala que es más común que los patrones o jefes y no los compañeros hayan tomado represalias en contra de la mujer o la hayan castigado por negarse a propuestas de índole sexual. Esto, afirma, se explica “por la posición jerárquica que ocupan.”³⁰¹ Y sí: para condicionar un trabajo, se tiene que tener *el poder de condicionar el trabajo*. Esto lleva a algo crucial: si se quiere combatir verdaderamente el acoso, no basta establecer “Protocolos de atención” para cuando ocurra, sino que es necesario *repensar la misma estructura jerárquica* para reducir las posibilidades que tienen las personas de acosar. (Por eso, de hecho, el trabajo en el hogar es tan complicado, en muchos sentidos: no solo porque se trata de un trabajo que se realiza tras

approach to undoing gender: The unlikely case of offshore oil platforms”, *Research in Organizational Behavior*, vol. 30, 2010. En este estudio, las autoras analizan a detalle el caso de dos plantas de petróleo en las que se implementó una política para garantizar la seguridad de los trabajadores. La política se diseñó e implementó de forma tal, que terminó por impactar la masculinidad de los hombres, liberándolos del imperativo de mostrar que son “machos” que “aguantan todo”. En lugar de tener que demostrar cómo eran fuertes, se crearon los incentivos para que los trabajadores admitieran las dificultades con las que se enfrentaban y reconocieran sus límites físicos. Lo fundamental es que los trabajadores no reemplazaron una masculinidad convencional por otra, sino que la masculinidad dejó de ser un parámetro relevante a partir del cual se articulaban y actuaban.

²⁹⁹ Véase Nancy E. Dowd, “Asking the Man Question: Masculinities Analysis and Feminist Theory”, *Harvard Journal of Law and Gender*, vol. 33, 2010.

³⁰⁰ Véase Hila Shamir, “A Labor Paradigm for Human Trafficking”, *UCLA Law Review*, vol. 60, 2012, p. 88. La traducción es mía.

³⁰¹ *Ibidem*.

Estefanía Vela Barba

puertas cerradas, fuera de la mirada pública; sino porque se trata de un trabajo en el que todo depende de una persona, por lo general: la patrona es quien contrata, promueve, despidе y resuelve cualquier problema laboral. Si la patrona es abusiva, ¿con qué mecanismos cuenta la trabajadora para cambiar esta situación sin arriesgar perder su trabajo?)

Es necesario mencionar de manera específica la violencia, en particular, que viven las personas trans en el trabajo. Esta se manifiesta de múltiples maneras, muchas relacionadas con la falta de reconocimiento de su identidad de género. Por ejemplo: por lo general no pueden contar con documentos de identidad que reflejen quiénes son (esto incluye desde el carnet de identidad hasta el correo electrónico); no pueden acudir al baño o a las instalaciones que les corresponden; las personas no las llaman por su nombre o con los pronombres que reflejan su identidad; y la seguridad social con la que cuentan *no* toma en cuenta sus necesidades (esta es una reforma pendiente al IMSS y al ISSSTE). Esta violencia y falta de reconocimiento de sus necesidades impacta la salud de las personas trans de manera importante y es necesario remediarla.

g. Políticas de conciliación familiar y laboral

Otro de los factores a considerar para entender la discriminación en el empleo son las políticas y dinámicas laborales que tienen un impacto en la vida familiar.³⁰²

Por ejemplo: se ha visto que los horarios de un trabajo pueden impactar, en particular, el número de mujeres que laboran en un lugar. Si los horarios impiden cumplir con obligaciones familiares básicas (que, como ya se vio, en México siguen estando a cargo de las mujeres), esto va a repercutir en quienes cuidan. ¿Cuáles son los horarios de un lugar de trabajo? ¿A qué hora se programan las juntas de equipo? ¿Las comisiones o reuniones con las y los directivos? ¿De qué depende que se respeten las jornadas de 8 horas? ¿Existen esquemas de flexibilización de los horarios? ¿De qué depende que las personas los utilicen o no?

³⁰² Para el panorama europeo en este tema, véase European Commission, *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity, and Parenthood. The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, 2012, disponible en: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/2805-discrimination-pregnancy-maternity-parenthood-en> y European Commission, *Measures to address the challenges of work-life balance in the EU Member States, Iceland, Liechtenstein and Norway*, 2015, disponible en: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/11-1-2016_reconciliation_final.pdf

La discriminación en el empleo en México

En este punto, también es importante mencionar los permisos que existen para los padres y madres para ausentarse del trabajo para cuidar a sus hijos o hijas. ¿Cómo es el esquema de licencias? ¿A quién se les otorga? ¿Por cuánto tiempo se otorgan? Además de las licencias asociadas al nacimiento o a la llegada de un niño o niña, ¿se contempla la posibilidad de que las personas se ausenten por otras razones? Por ejemplo: en caso de que se enferme un familiar o de que sea necesario acudir a la escuela del hijo para un festival, recoger calificaciones, etc.

Además de los horarios y los permisos para ausentarse, importa, por supuesto, el acceso que tienen los y las trabajadores a esquemas de apoyo para el cuidado de sus hijos. ¿Tienen acceso a guarderías? ¿Cuáles? ¿De qué calidad? ¿Están cerca o están lejos? ¿En qué horarios funcionan?

En el tema de las políticas de conciliación laboral y familiar, es importante no desasociar el tema de la discriminación en el empleo, de la violación de los derechos laborales en general. Si los horarios de los trabajadores, en general, no se respetan, por ejemplo, y existe una cultura que aplaude las jornadas largas y el “sacrificio” por el trabajo, lo más probable es que las políticas de flexibilización de los horarios que se implementen para “favorecer” a quienes cuidan fracasen. Lo mismo puede ocurrir con esquemas en los que se permita que uno o ambos padres tomen un tiempo considerable para cuidar del menor. Es importante, insisto, entrar al detalle de las organizaciones porque el éxito de este tipo de políticas puede depender de una multiplicidad de factores altamente contextuales.

Por ejemplo: Katherine C. Kellogg realizó un estudio sobre la implementación de una política para reducir los horarios laborales de médicos residentes en dos hospitales en Estados Unidos.³⁰³ En uno, tuvo éxito; en otro, no. Valga entrar brevemente al detalle del por qué. En ambos hospitales, para reducir el horario laboral del personal médico, se designó a un equipo que estaría encargado de las labores nocturnas. Si para las 6 de la tarde las y los residentes *junior* no habían concluido con sus labores, esto se suponía que ya no importaba. Las podían delegar al equipo nocturno.

En ambos hospitales, esta “reforma” tenía sus detractores y sus defensores. Los detractores, por lo general, eran los jefes y residentes *senior* (hombres, casi sin excepción), que se habían desarrollado en y habían interiorizado la cultura del lugar y de la profesión. “Históricamente”, re-

³⁰³ Katherine C. Kellogg, “Create Relational Spaces for Transformational Change”, *Research Symposium. Gender & Work: Challenging Conventional Wisdom*, Harvard Business School, 2013, disponible en: <http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-w50-research-symposium/Documents/kellogg.pdf>

Estefanía Vela Barba

lata Kellogg, “se esperaba que los residentes de cirugía fueran hombres, individualistas, enfocados exclusivamente en el trabajo. Demostraban estas características desempeñando el rol de ‘hombres de acero’, ‘confiando en nadie’ y ‘viviendo en el hospital.’”³⁰⁴ Si bien no todos cumplían con este rol, era, de cualquier forma, el estándar a través del cual se medía el éxito.

Los defensores de la reforma, por su parte, eran, por lo general, residentes *junior*, que tenían posiciones más abajo en la jerarquía del hospital, o que tenían otras identidades sociales que entraban en conflicto con el ideal del *hombre de acero* (como ocurría con las mujeres y hombres con familias con las que de hecho querían o tenían que estar involucrados).³⁰⁵

Cuando se implementó la reforma, residentes *junior* en ambos hospitales trataron de utilizarla, delegando su trabajo a las 6 de la tarde. En ambos casos, los detractores de la reforma se opusieron. Cuando los *juniors* trataban de irse, los detractores les recalcaban que estaban fallando al ideal, se burlaban de ellos, les gritaban en público y los insultaban (con “débil”, “niña” y otros insultos relacionados al género).³⁰⁶ Ante esto, los *juniors* en un hospital, terminaron por desistir. En el otro, sin embargo, formaron alianzas entre sí. Esto fue posible gracias a lo que Kellogg llama “espacios relacionales”. Los que defendían a la reforma en este hospital, se comenzaron a reunir cotidianamente en espacios en los que los detractores no entraban. Esto les permitió no solo descargarse emotivamente, sino darse cuenta que, apoyándose, había mucho que podían hacer. Ejecutaron distintas estrategias de apoyo que, casi un año después de que se implementó la política, terminaron por evidenciarle a los jefes cómo esta nueva forma de organizarse era mejor para todos: los pacientes, los residentes y el hospital.

Kellogg, por supuesto, entra a muchos más detalles de los que estoy contando aquí. Lo que me interesa enfatizar, una vez más, sin embargo, es la importancia de tener claro el contexto laboral *específico* en el que se opera para poder ver cuáles son los obstáculos y las verdaderas posibilidades de cambio para implementar distintas políticas. De lo contrario, muchas de las políticas igualitarias que se implementan, pueden terminar como letra muerta.

³⁰⁴ *Ibid.*, p. 5.

³⁰⁵ *Ibid.*, p. 6.

³⁰⁶ *Ibidem*.

La discriminación en el empleo en México

b. La arquitectura del lugar

Existen muchos otros factores que pueden determinar quién entra, crece y sale de un lugar de trabajo. La arquitectura es otro de ellos.

Tiene un impacto importante para la inclusión de personas con discapacidad. Si un centro de trabajo no tiene rampas y/o elevadores, o es un espacio tal en donde es imposible moverse con facilidad, las posibilidades de que personas con algún tipo de discapacidad física trabajen ahí se reducen.

La arquitectura también es importante para marcar “diferencias de género”. En esto, no hay mejor ejemplo que los baños segregados, que lo problemáticos que son se hace más que evidente cuando hay una persona trans en el centro de trabajo. Por supuesto que es necesario, si están los baños segregados, que las personas puedan entrar al que se conforma a su identidad de género. Pero también es importante pensar que, ahí donde sea posible tener baños individuales y “unisex”, sea esto lo que se procure.

También está, por ejemplo, todo lo relativo a la lactancia. ¿Existen espacios para lactar? ¿Existen espacios para guardar la leche?

i. Las capacitaciones

En muchos países, y en esto México cada vez menos es la excepción, se han implementado capacitaciones o cursos de “sensibilización” para ayudar a combatir la discriminación y el acoso al interior de los centros de trabajo. La manera en la que estos cursos se materializa varía: van desde sesiones de menos de una hora cuando las personas son contratadas hasta talleres más complejos a lo largo del empleo.

En Estados Unidos, al menos, existen distintos estudios que cuestionan la eficacia de estos cursos.³⁰⁷ Según Alexandra Kalev, Frank Dobbin y Erin Kelly, que se dedicaron a hacer una evaluación crítica de los esfuerzos que se hicieron en distintas compañías a lo largo de tres décadas para combatir la discriminación, los programas que se enfocan en erradicar los estereotipos a nivel gerencial a través de la educación (utilizando, por ejemplo, programas de entrenamiento y evaluaciones en diversidad) no resultan en un “aumento en diversidad”.³⁰⁸

³⁰⁷ Véase Bendick y Nunes, “Developing the research basis for controlling bias in hiring”, *Journal of Social Issues*, vol. 68, 2012, pp. 238-262; Katherine T. Bartlett, “Making Good on Good Intentions: The Critical Role of Motivation in Reducing Implicit Workplace Discrimination”, *Virginia Law Review*, vol. 95, 2009.

³⁰⁸ Kalev Dobbin y Kelly, “Best practices or best guesses? Assessing the efficacy of corporate affirmative action and diversity policies”, *American Sociological Review*, vol. 71, 2006, p. 591.

Estefanía Vela Barba

Existen estudios que señalan que, a veces, estos cursos no solo no sirven para erradicar la discriminación, sino que pueden incluso ser dañinos y tener el efecto opuesto al deseado. Las razones detrás de esto son complejas, por supuesto. Tratando de simplificarlas lo más posible: los cursos pueden generar un rechazo en las y los trabajadores, si se utilizan como espacios para el regaño o porque tratan a las personas como si no supieran que el prejuicio es algo “malo”.³⁰⁹ Escribe la académica Katherine Bartlett:

[Una] hipótesis razonable [para entender por qué] es que los programas de entrenamiento comúnmente mandan el mensaje de que a las personas se les tiene que enseñar cómo no discriminar porque hoy no saben cómo hacerlo. La mayoría de las personas ya saben que está mal ser prejuiciosas; el problema es que, si se les deja libres, lo hacen incluso sin quererlo. [Decirles] a las personas que discriminarían si tuvieran la oportunidad de hacerlo, o al menos de que se les eduque para no hacerlo, socava su sentido de autonomía, competencia, empatía y bondad básica.³¹⁰

Esto no significa, por supuesto, que estos programas de entrenamiento *nunca* sirven. Solo apunta a la necesidad de diseñarlos cuidadosamente, atendiendo a la evidencia sobre cómo funcionan las personas; y de evaluarlos constantemente para ver sus resultados.

j. *Las “unidades de género”*

En México, sobre todo en el gobierno, se han creado “unidades de género” que tienen como propósito “institucionalizar” la igualdad de género no solo en el cumplimiento de las funciones del gobierno, sino también en su operación administrativa. En este sentido, estas “unidades” acaban siendo las encargadas, muchas veces, de ver lo relacionado a la incorporación de las mujeres a la esfera laboral.

Los problemas con las “unidades de género”, tal y como se han implementado en muchas áreas del gobierno, son múltiples. Para empezar: su alcance es limitado porque solo se preocupan, como su nombre bien lo indica, por la igualdad de género. Cuando, como ya vimos, la discriminación que ocurre en el empleo va más allá. Por supuesto que las unidades de género que se toman en serio la interseccionalidad pueden encontrar formas creativas de incorporar otras dimensiones de la discriminación a su actuar. Pero el hecho de que no sea parte de sus propósitos explícitos, no ayuda. (En otros países, por ejemplo, lo que tienen son “Oficinas por la Igualdad” o por la “no discriminación”).

³⁰⁹ Bartlett, *supra*, pp. 1961-1962.

³¹⁰ *Ibidem*.

La discriminación en el empleo en México

El segundo problema fundamental es que, en lo relacionado al trabajo, una de las áreas que sería la encargada “natural” de ver lo relativo a la discriminación en el empleo sería la de “recursos humanos”. Por supuesto que un escenario posible es que la unidad de género se coordine con el área de recursos humanos; pero también es posible que o se dupliquen funciones o ninguna termine por hacer lo que correspondería (recursos humanos porque entiende que lo que es de género lo hace la unidad; la unidad porque no tiene los poderes que tiene recursos humanos para afectar la esfera laboral).

Existen más problemas que han sido documentados por la organización EQUIS Justicia para las Mujeres, que se ha dedicado a analizar a detalle las unidades de género que se crearon al interior del Poder Judicial federal y local.³¹¹ Su estudio es importante porque apunta a cómo, si bien las unidades de género tienen potencial *en papel*, la manera en la que se han implementado en el país deja mucho que desear. Valga replicar algunos de sus hallazgos:

- Las unidades de género a nivel local fueron creadas de forma tal que no tienen la suficiente fuerza para actuar, “pues están situadas en posiciones muy bajas en el organigrama de los poderes judiciales estatales, lo que limita su potencial de impacto.”³¹² Para EQUIS, “ubicarlas en posiciones más altas les otorgaría mayor peso político y les permitiría mayor interlocución con actores relevantes.”³¹³
- En muchos casos, las unidades de género “cumplen una diversidad de funciones que resultan irrelevantes y desvían la atención del fin para el que fueron creadas.”³¹⁴ Los casos más sobresalientes son el de la unidad de género en Campeche, “que gestiona el comedor institucional y reparte uniformes al personal”, y el de la unidad de género de Guerrero, que listó como una de sus actividades “el concurso del tamal dietético y nutritivo”.
- A veces, las mismas unidades de género acaban replicando estereotipos de género. Por ejemplo, en Tlaxcala, a las mujeres les regalaron estuches de maquillaje en “el día de las madres”. (Algo similar ocurrió en el

³¹¹ EQUIS Justicia para las Mujeres, *Unidades de Género en el Poder Judicial: Informe sobre su estructura y funcionamiento a nivel nacional 2016*, 2017.

³¹² *Ibid.*, p. 3.

³¹³ *Ibidem*.

³¹⁴ *Ibid.*, p. 4.

Estefanía Vela Barba

2015 en la Secretaría de Relaciones Exteriores, en donde les regalaron a las mujeres “cursos de maquillaje”.)³¹⁵

- Encima: “sólo cinco poderes judiciales respondieron que sí cuentan con indicadores para medir su impacto y sus resultados.”³¹⁶ En otras palabras: no documentan, ni miden todo lo que hacen, no hay forma de saber si sirve o no.
- De las unidades existentes a nivel local, solo 4 cuentan con presupuesto propio. Para EQUIS, “contar con presupuesto propio contribuiría a fortalecer su autonomía; mientras que, sin él, la labor de las unidades se queda sólo en buenas intenciones.”³¹⁷
- En general, las unidades cuentan con muy poco personal. 19 de ellas están integradas por una o dos personas. EQUIS señala el caso grave del Estado de México, “que, siendo la entidad con mayor población del país y contando con una Alerta de Violencia de Género (AVG) activa, sólo cuenta con dos personas en su Unidad de Equidad de Género y Derechos Humanos. Como sucede con el tema de presupuesto, sin recursos humanos las Unidades no funcionarán de manera óptima.” Además de que cuentan con poco personal, “no existen mecanismos para garantizar la profesionalización de sus titulares.”³¹⁸

Uno de los puntos claros de todo lo hasta ahora visto es que se necesita que alguien al interior de las instituciones y los centros de trabajo se encargue de la discriminación en el empleo: de detectarla y de diseñar soluciones para erradicarla. Lo que estudios como el de EQUIS revelan, es que, en ello, es importante no olvidar que, para que estas “unidades” o “áreas” sean efectivas, se les tiene que diseñar con las capacidades institucionales y presupuestarias necesarias (al menos) para implementar las políticas. De lo contrario, de poco servirán.

i. Cuidado con las soluciones universales

William Bielby, reflexionando sobre todo lo que se sabe sobre cómo funciona la discriminación en el empleo, llega a la siguiente conclusión:

³¹⁵ Estefanía Vela Barba, “Cursos de imagen para las trabajadoras”, *El Universal*, 3 de diciembre de 2015, disponible en: <http://www.eluniversal.com.mx/blogs/estefania-vela-barba/2015/12/3/cursos-de-imagen-para-las-trabajadoras>

³¹⁶ EQUIS, *Unidades de Género en el Poder Judicial*, *supra*, p. 4.

³¹⁷ *Ibidem*.

³¹⁸ *Ibidem*.

La discriminación en el empleo en México

Existe un consenso entre los psicólogos y los sociólogos organizacionales sobre cómo los hábitos de la mente intersectan con las políticas, estructuras y prácticas organizacionales para crear y sostener el prejuicio [en] el trabajo. Ese consenso lleva a apoyar una estrategia de intervención formalista basada en la idea de constreñir la discreción e implementar mecanismos de monitoreo y rendición de cuentas para los procesos de toma de decisión sobre el personal y el impacto que tienen sobre la igualdad [en] el trabajo. Pero este tipo de intervención se impulsa, implementa e institucionaliza de manera más fácil en ciertos contextos organizacionales más que en otros. Para tener éxito a la larga, es necesario entender y entrarle a la “lógica organizacional” —si bien aquí la base científica para lo que impulsamos es mucho más limitada[.] Por ahora, la lección [que tenemos] es que “el contexto importa” de una manera mucho más profunda de la que por lo general admitimos, y que, hasta que no tengamos un entendimiento de la lógica organizacional basado en evidencia empírica sistemática y comparada entre compañías, las expectativas sobre intervenciones exitosas para la [igualdad en el trabajo] deben ser tanto moderadas, como aterrizzadas al contexto.³¹⁹

Sin duda, el contexto importa y eso no puede obviarse. Los retos para empresas pequeñas no son los mismos que para las grandes. Lo que se puede hacer desde el gobierno tampoco es idéntico a lo que se puede hacer desde la iniciativa privada. Hay profesiones y trabajos que tienen sus propios retos particulares. Después de todo, lo que exige extraer petróleo no es lo mismo que lo que exige programar software; una fábrica de ropa no opera igual que un banco; la Policía Federal tiene lógicas distintas al Instituto Nacional Electoral; la secretaría de turismo en Quintana Roo, enfrenta un contexto distinto que la de Chihuahua. Cada centro de trabajo tendrá que ver lo que más le funciona. Eso no significa, sin embargo, que no hay ciertos puntos en común que podrían servir para fijar un modelo mínimo para la erradicación de la discriminación en el trabajo, como Bielby bien señala. Creo que, después de lo hasta ahora visto, resumiría en tres las intervenciones fundamentales que se tienen que garantizar. Para erradicar la discriminación en el empleo, en los centros de trabajo se tienen que diseñar e implementar, al menos: 1) políticas de información, 2) mecanismos de evaluación; y 3) reformas organizacionales.

Se tienen que diseñar e implementar mecanismos de información que permitan hacer un perfil sociodemográfico del personal del centro de trabajo y detectar dónde dentro de la estructura se encuentran. Si un centro de trabajo no sabe quién entra y quién sale, quién sube, quién baja y

³¹⁹ Bielby, “The Challenge of Effective Interventions”, *supra*, p. 10.

Estefanía Vela Barba

quién se estanca, y dónde, exactamente, las posibilidades de que diseñe e implemente buenas reformas organizacionales son pocas. Me atrevo a decir que no se puede tomar en serio los esfuerzos de una organización si no hace lo mínimo que es contar con una radiografía y un diagnóstico de su operación.

Las políticas de información, por supuesto, van de la mano con los mecanismos de evaluación. Todo se tiene que estar evaluando constantemente para saber si funciona o no; si los recursos invertidos en ello fueron un desperdicio o no; si es necesario replicar los esfuerzos o no. En este sentido, no solo importan las intervenciones “exitosas”, sino también las “fallidas” porque ambas proveen información sobre los factores que inciden en la discriminación.

Y las políticas de información y los mecanismos de evaluación importan, porque es en lo que deben estar basadas las reformas organizacionales.

C. En conclusión: lo complejo de la discriminación en el empleo

Espero que, después de todo lo hasta ahora visto, quede claro que la discriminación en el empleo es un fenómeno complejo. Depende de factores inherentes a la estructura y los procesos de los centros de trabajo, pero también depende de múltiples otros factores, como lo son la informalidad laboral, las políticas económicas y fiscales, las políticas educativas y las políticas del cuidado, por mencionar algunas.

Si bien la discriminación en el empleo es un fenómeno complejo, ello no significa que es *inmanejable*. Depende de fuerzas sociales. Depende de decisiones institucionales. Depende de políticas concretas. Depende, en otras palabras, de personas. De las decisiones empresariales, institucionales, políticas, económicas y jurídicas que se toman. Por eso es tan importante entender la discriminación. Para poder dirigir y focalizar de mejor manera los esfuerzos. Porque, al final, hay mucho que se puede hacer.

Figura 1. La discriminación en el empleo

LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO	Se reproduce a través de políticas, arreglos institucionales y prácticas múltiples.	Se combate a través de:
<p>DETERMINA</p> <p>Quién entra Quién sale Quién sube Quién baja Quién se estanca Quién vive violencia Quién goza de salud Quién goza de prestaciones Quién gana millones Quién disfruta un retiro Quién apenas y sobrevive</p> <p>IMPACTA</p> <p>Las vidas de las personas La productividad de las empresas El desarrollo del país</p>	<p>Que dependen de los lugares de trabajo</p> <p>Prácticas de contratación, promoción y despido Procesos y mecanismos de evaluación Estructuras jerárquicas y organizacionales Los números de una organización Los sindicatos y sus reglas Arquitectura y espacios físicos Acceso a sistemas informales de poder Políticas para la conciliación de la familia y el trabajo Cultura laboral y empresarial</p> <p>Que dependen de factores ajenos a los lugares del trabajo</p> <p>Las dinámicas familiares Las políticas educativas Las políticas económicas y fiscales La informalidad laboral El acceso a la justicia (laboral) Las políticas del cuidado El sistema de transporte y movilidad Entre otros factores: como las políticas carcelarias, los medios de comunicación, etc.</p>	<p>Reformas organizacionales</p> <p>a los procesos de contratación, promoción y despido a los criterios de evaluación a las jerarquías y dinámicas grupales a los horarios y políticas de conciliación familia y trabajo a los valores y cultura organizacional a los espacios físicos y cualquier otra medida que sea relevante</p> <p>Reformas estructurales</p> <p>impulsadas desde el Estado</p> <p>Las reformas tienen que estar basadas en la evidencia recabada a través de mecanismos de evaluación y políticas de información</p>