



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

Universidad de Sonora

Volumen 8 No. 1 (Enero-Junio 2013): 11-18

INVURNUS

"En busca del conocimiento"

ANÁLISIS

Identificación de elementos de discriminación laboral hacia madres trabajadoras empleadas en la industria maquiladora del municipio de Magdalena, Sonora

Preciado Flores Alma Elena¹, Baldenegro Campa Arturo^{2*}, Ortega Verdugo Elsa Armida³,
y Salcido Oros Reina Lilia⁴

¹ Egresada de Licenciatura en Sistemas Administrativos. Universidad de Sonora, Campus Santa Ana.

^{2,3} Maestros de Tiempo Completo de los Departamentos de Administración Agropecuaria y Contabilidad e integrantes del Grupo Disciplinario de Ciencias Administrativas y Sociales. Universidad de Sonora, Campus Santa Ana.

⁴ Maestra de Asignatura del Departamento de Contabilidad, Universidad de Sonora, Campus Santa Ana.

Resumen

La incorporación masiva de mujeres al mercado laboral, en muchos casos como madres trabajadoras, se puede considerar uno de los grandes avances del pasado siglo XX, aunque no ha sido éste un proceso exento de elementos de inequidad y discriminación laboral. El propósito del presente estudio, de carácter descriptivo, documental y empírico, fue identificar la existencia de elementos de discriminación laboral hacia las madres trabajadoras, empleadas en el mercado de trabajo de la industria maquiladora del Municipio de Magdalena, Sonora, considerándose una muestra de 146 madres trabajadoras, según fórmula de Münch y Ángeles (1998). Entre los principales resultados del estudio destacan los siguientes: las madres solteras representan el segmento mayor entre las madres trabajadoras, dos tercios de las mismas laboran motivadas por la necesidad de complementar el ingreso familiar. Se concluye que una baja proporción de las madres trabajadoras admite haber sido víctima de la falta de oportunidades para desarrollarse en el ámbito laboral; a excepción de la percepción de poco más de la mitad de ellas, relativa a la existencia de inequidad salarial, con respecto a los hombres trabajadores. Para combatir la discriminación laboral, es importante elevar índices de escolaridad y capacitación de las madres trabajadoras, así como promover buenas prácticas de equidad de género dentro de las empresas.

Palabras Clave: madres trabajadoras, discriminación laboral, inequidad salarial, industria maquiladora y oportunidades laborales.

Identification of elements of employment discrimination towards working-mothers employed in the assembly plants in the County of Magdalena, Sonora

Abstract

Women's massive incorporation into the work force can be considered one of the great advances of the twentieth century, especially for single mothers. Although this process has been a step forward, it has not been a process devoid of elements of inequality and discrimination towards women. This is a descriptive, empirical, and documentary study on this issue. Its main objective was to identify the existence of discrimination elements of employment towards working-mothers employed in the assembly-plants industry of the county of Magdalena, Sonora. A total of 146 working-mothers were studied, according to formula of Münch and Angeles (1998). The main results of this study shows that single working-mothers are the largest segment among the working-mothers group. Two-thirds of working-mothers are motivated by the necessity to supplement their family income. Only a low proportion of this group complained of a lack of opportunity to develop in their work field. More than 50% of the women expressed the existence of a wage inequality compared with male co-workers. To avoid employment discrimination, it is important to raise female workers training and education level's and to promote good practice in gender equality within companies.

Keywords: working mothers, employment discrimination, wage inequality, assembly plant and job opportunities.

*Autor para envío de correspondencia: Universidad de Sonora, Campus Santa Ana. Carretera Internacional y 16 de septiembre, Colonia La Loma. Santa Ana, Sonora, México. C.P. 84600. Teléfono/Fax: (641) 32-41242. Email: abalde@santana.uson.mx

© 2013 Editorial UNISON — URN. Derechos reservados.

Introducción

La incorporación de la mujer como madre trabajadora al mercado laboral se puede considerar uno de los grandes avances sociales del pasado siglo XX; sin embargo, este proceso no ha estado exento de elementos de discriminación laboral en perjuicio de las madres trabajadoras, por motivos de su género y estado civil.

El Instituto Nacional de las Mujeres -INMUJERES- (2010) señala que numerosos estudios han identificado prácticas discriminatorias en el trabajo, como el hecho de que las mujeres reciban una menor retribución que los hombres por desempeñar los mismos puestos de trabajo y que no ocupan cargos directivos en la misma proporción que sus pares masculinos, por razones asociadas con roles y estereotipos de género, entre otras.

El objetivo central del presente estudio fue identificar la existencia de elementos de discriminación laboral hacia las madres trabajadoras, empleadas en el mercado de trabajo de la industria maquiladora del Municipio de Magdalena, Sonora, por motivos de género y de su condición de madres; así como revisar las estrategias orientadas a lograr la equidad de género en el ámbito laboral.

Los principales supuestos planteados para el desarrollo del estudio fueron los siguientes: S1: al menos el 40% de las madres trabajadoras son jóvenes y menores de 28 años; S2: al menos 20% de las madres trabajadoras de las empresas maquiladoras combinan su trabajo con el estudio; S3: a la mayor parte de las madres trabajadoras se les niega el acceso a los puestos altos y medios dentro de las empresas; S4: las empresas maquiladoras cumplen en general con la normatividad laboral en cuanto a la protección de las madres trabajadoras.

Carrasco (2012) refiere que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación laboral, o discriminación en el empleo, como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

El desempeño laboral se define como el conjunto de acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el cumplimiento de los objetivos de la organización (García, 2001).

La equidad de género en la empresa es un principio ético con un enfoque de gestión de recursos humanos, que comprende políticas, acciones, indicadores y planes de mejora continua para disminuir las brechas de género

en la participación y en crear condiciones laborales más favorables para mujeres y hombres (INMUJERES, 2010). Para Taracena (2005), la expresión equidad de género se usa cada vez más para hablar del trato equitativo que, en teoría, deberían recibir las mujeres y los hombres en todos los ámbitos.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía -INEGI- (2012), en su estudio "Mujeres y hombres en México 2011", hace alusión a que la irrupción de las mujeres en el mercado de trabajo ha sido resultado de distintos procesos económicos y sociales; crisis económicas y cambios tecnológicos, transformaciones en la salud y la educación, disminución de la mortalidad y la fecundidad, elevación de la esperanza de vida y el nivel educativo de la población, entre otros, factores que fueron cimentando las condiciones para ampliar y potenciar la participación de la mujer en el ámbito laboral, y otros espacios públicos, sin ser esto un proceso lineal, pues los roles de género en la esfera familiar no cambiaron en la misma proporción que lo hizo la participación de las mujeres en la fuerza laboral.

La inserción de las mujeres en el mercado laboral se ha concentrado en actividades del sector terciario. Por nivel de instrucción, dos terceras partes de las mujeres ocupadas cuentan con secundaria completa o su equivalente, o bien con nivel medio superior y superior, proporción que resulta mayor a la de los varones en más de cinco puntos porcentuales (INEGI, 2011).

De la O (2006) señala que el trabajo de las mujeres en contextos globales ha sido un tema esencial en múltiples estudios relativos a zonas libres para la exportación y a procesos de internacionalización del trabajo en diversos países, durante las últimas décadas. La misma autora destaca que la frontera de México con Estados Unidos de América representa un espacio emblemático de tales procesos, debido a la instalación de numerosas plantas ensambladoras, conocidas como maquiladoras, desde los años sesenta.

En documento elaborado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social -STPS- (2011), se destaca lo siguiente en el diagnóstico sobre la situación de las mujeres trabajadoras de México: la participación de las mujeres en el mercado laboral pasó de 17.6% en 1970 a 41.8% en 2011; de acuerdo con la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) de 2006, 3 de cada 10 mujeres ocupadas sufrió algún incidente de violencia laboral; 8% de las mujeres mexicanas mayores de 15 años ha sido víctima de acoso laboral; 39.4% de la población ocupada femenina es casada y 34% soltera; 71.6% de las mujeres ocupadas son madres; muchos empleadores ven la maternidad y la situación conyugal de las mujeres como obstáculos para su buen desempeño laboral.

En la Tabla 1, se muestran los principales indicadores de equidad laboral entre mujeres y hombres, en donde se advierte la desventaja del género femenino en los diversos ámbitos. En la Tabla 2 se observa la evolución del índice de discriminación salarial de las mujeres respecto a los hombres, por grupos de ocupación; el cual representa el porcentaje de cambio en el salario de mujeres u hombres que se debe realizar para lograr la equidad salarial. Si el índice es negativo, hay que incrementar el salario de las mujeres, cuando es igual a cero existe equidad y cuando es positivo el salario de los hombres se debe incrementar.

Se advierte una mayor discriminación salarial del trabajo femenino en los grupos de ocupación correspondiente a trabajadores industriales, artesanos y ayudantes, donde debiera de incrementarse en promedio 30.5% los salarios de las mujeres trabajadoras en 2012, para lograr la equidad salarial con los hombres.

Tabla 1. Indicadores básicos de equidad laboral entre mujeres y hombres en México.

Indicador	Año	Total	Hombres	Mujeres
1 Tasa de participación doméstica según sexo	2012	79.38	60.96	96.05
2 Tasa de participación económica de la población de 14 años y más de edad según sexo	2012	59.65	77.53	43.48
3 Tasa de desocupación según sexo	2012	4.85	4.82	4.90
4 Ingreso promedio por hora de la población ocupada según sexo	2012	31.03	31.21	30.73
5 Horas promedio semanales trabajadas de la población ocupada según sexo	2012	41.86	44.78	37.14
6 Tasa de jubilación de la población de 60 años y más de edad según sexo	2012	15.79	25.31	7.79

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres):

- 1 Inmujeres, Cálculos con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).
- 2 Inmujeres, Cálculos con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).
- 3 Inmujeres, Cálculos con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).
- 4 INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).
- 5 INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).

En el marco de la búsqueda de las condiciones más adecuadas para aproximar la realidad de las mujeres trabajadoras al ideal de equidad de género en el ámbito laboral, la STPS (2009), en coordinación con diversas instancias gubernamentales, empresariales y académicas, promovió la creación de la Norma Mexicana (NMX-R-025-SCFI-2009), la cual establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. Esta norma mexicana incluye indicadores, prácticas y acciones

Tabla 2. Índice de discriminación salarial de las mujeres con respecto a los hombres en México.

Índice de discriminación salarial						
Año	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Grupos de ocupación	T	T	T	T	T	T
Total	-9.6	-9.4	-8.5	-8.6	-5.3	-4.7
Funcionarios públicos, gerentes sector privado administrador	-19.3	-10.7	-28.8	-24.9	-6.8	-13.9
Oficinistas	-15.2	-15.5	-15.2	-8.4	-12.8	-10.1
Trabajadores industriales, artesanos y ayudantes	-35.2	-33.2	-33.4	-29	-31	-30.5
Comerciantes	-25.4	-18.3	-16.8	-52.2	-15.8	-16.7
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	-12.8	-19.3	-19.5	-17.4	-17.4	-15.3
Trabajadores de la educación	-6.5	-7.2	-9.1	-8.7	-1.1	-2.5
Trabajadores en servicios personales	11	3.6	11.2	4.3	11.8	8.7
Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	6.8	3.6	3.2	2.3	0.5	-0.8
Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	-48.6	-42.3	-29	5.2	25.1	-24.3
Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	0.4	-5.2	2.8	1.3	11.2	1.9

FUENTE: INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2007. Segundo trimestre. Base de datos. Consultado en INEGI-Inmujeres. Mujeres y Hombres en México, 2008. Décimo segunda edición INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2008. Segundo trimestre. Base de datos INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2009. Segundo trimestre. Base de datos INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2010. Segundo trimestre. Base de datos INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2011. Segundo trimestre. (Datos preliminares) Inmujeres, cálculos con base en Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2012. Segundo trimestre (Datos preliminares).

para fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, independientemente de su origen étnico, racial o nacional, sexo, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencia u orientación sexual, estado civil o cualquier otra característica o condición análoga.

Asimismo, dicha norma busca la igualdad y la inclusión laborales, además de consolidar la previsión social, a través de la creación de condiciones para el trabajo digno, bien remunerado, con capacitación, con seguridad, libre de toda discriminación, con corresponsabilidad entre la vida laboral y la vida familiar.

Materiales y Métodos

La presente investigación se llevó a cabo en dos empresas maquiladoras del municipio de Magdalena, mismo que se encuentra ubicado al norte del estado de Sonora.

Atendiendo a las características y tipologías de la investigación referidas por Babbie (2000) y Sierra (2001), el desarrollo del presente estudio tuvo el carácter de investigación descriptiva, documental y empírica; contempló tanto aspectos cuantitativos como cualitativos; tuvo además carácter no experimental y transversal. En su primera fase fue de naturaleza documental, la cual se desarrolló de mayo de 2010 a mayo de 2011, actualizándose la información durante el período comprendido de enero a marzo de 2013, centrándose durante esta etapa en la revisión de la literatura existente sobre el tema, con el fin de conocer más a fondo los aspectos relativos a la discriminación laboral por motivos de género y de condición de madre. En la segunda fase, desarrollada de septiembre a noviembre de 2010, se aplicaron técnicas de investigación de campo, ya que se visitaron las dos principales empresas maquiladoras consideradas en el estudio, en las cuales, primeramente, fueron entrevistados los gerentes de personal y posteriormente se aplicó una encuesta a madres trabajadoras. Los instrumentos utilizados en esta etapa, ambos de elaboración propia, fueron diseñados específicamente para el presente estudio.

El guión para la entrevista a los responsables del área de recursos humanos comprendió los siguientes aspectos: criterios aplicados para la contratación de mujeres, porcentaje de madres trabajadoras respecto a la totalidad de los trabajadores, percepción sobre la existencia de condiciones de discriminación laboral en materia de género y estado civil, cumplimiento de la normatividad laboral que protege a las madres trabajadoras, percepción sobre la manera en que influye el estado civil de las mujeres trabajadoras en su desempeño laboral.

El cuestionario utilizado para la encuesta a las madres trabajadoras comprendió variables como: estado civil, edad, escolaridad máxima, combinación de trabajo y estudio, apoyos para realizar estudios, motivos de trabajo, percepción sobre la negación de ascensos y la notificación de despidos por motivos de género y condición de madre; así como percepción de la existencia de inequidad salarial entre mujeres y hombres trabajadores.

Para la aplicación de esta encuesta se obtuvo una muestra al azar, compuesta por 146 madres trabajadoras, aplicando la fórmula de Münch y Ángeles (1998), con un nivel de confiabilidad del 95% y error de 0.5%, considerando que las dos principales empresas maquiladoras del municipio de Magdalena contaban, en conjunto, con un universo de 235

madres trabajadoras.

Posteriormente, con los datos obtenidos se elaboraron gráficos para presentar y discutir los resultados; asimismo, se formularon conclusiones y recomendaciones sobre los elementos de discriminación laboral bajo los cuales se desempeñan las madres trabajadoras, dentro de las empresas del sitio de estudio.

Resultados y discusión

Los resultados obtenidos de la encuesta aplicada a madres trabajadoras que laboran dentro de la industria maquiladora, en el municipio de Magdalena, Sonora, indican, con respecto a la situación civil de las mismas, que el 35% son madres solteras; el 29% son casadas; el 22% viven en unión libre; el 10% son divorciadas y el 4% restante son viudas; por lo tanto, las madres solteras representan el segmento mayor (Figura 1).

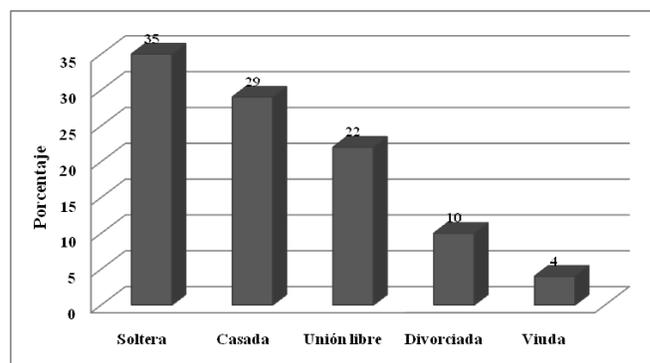


Figura 1. Composición de la muestra de madres trabajadoras por estado civil.

Respecto a la participación económica de la mujer y su estado civil, las tendencias nacionales, detectadas por INEGI (2012), indican que en el segundo trimestre de 2011 la tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más, con al menos un hijo nacido vivo, es de 42.2%. Atendiendo a su situación conyugal, la tasa de participación económica más alta se da entre las madres solteras (72.4% de ellas), lo cual es coincidente con la tendencia encontrada en las empresas maquiladoras implicadas en el presente estudio, seguidas por las separadas, divorciadas y viudas (45.7% de ellas), en tanto que las actualmente unidas muestran una tasa de 37.8%.

Con respecto a los rangos de edad de las madres trabajadoras, se observa (Figura 2) que un importante porcentaje (49%) se ubica en los rangos de edad más bajos; es decir madres jóvenes de los 18 a los 27 años. Lo anterior confirma el primer supuesto (S1), el cual indicaba que al menos 40% de las madres trabajadoras tienen una edad menor a 28 años.

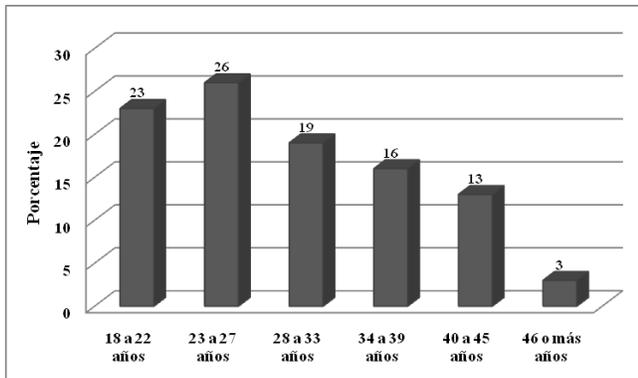


Figura 2. Composición de la muestra de madres trabajadoras por rangos de edad.

El presente estudio revela una tendencia diferente de ocupación, por rangos de edad, para el caso particular de las madres trabajadoras de la industria maquiladora de Magdalena, Sonora, con respecto a los datos nacionales, ya que INEGI (2007), haciendo referencia a los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, muestra que las madres jóvenes, menores de 30 años y que trabajan, representaban a nivel nacional un 17.4% del total de las madres trabajadoras; mientras que las que tenían de 30 a 49 años, representaban el 59.8% y el restante 22.8% correspondía a madres de 50 y más años de edad.

Un dato importante que se obtuvo dentro de la encuesta fue el nivel de escolaridad de las madres trabajadoras, el cual se muestra en la Figura 3, encontrándose que el mayor porcentaje (47%) se registró para la escolaridad del nivel de secundaria; los estudios de preparatoria ocupan el 32%; mientras que el nivel técnico representa sólo el 9%. Los porcentajes más bajos se ubican en los extremos de los niveles educativos, ya que el 7% de ellas concluyó solamente la escuela primaria y los estudios profesionales únicamente el 5%.

Estos resultados indican una escolaridad en general más elevada con respecto a los datos nacionales que INEGI (2012) reporta entre las mujeres trabajadoras con hijos, ya que el 17.5% de ellas no tienen instrucción y sólo una de cada cuatro (26.1%) cuenta con estudios a nivel medio superior y superior; en tanto que en el caso de las mujeres sin hijos, la proporción que no cuenta con instrucción disminuye a 5.1% y las que cuentan con estudios a nivel medio superior y superior aumenta a 48.7%, lo cual refleja una situación de mayor marginación educativa en madres trabajadoras.

Otro aspecto importante fue el relativo a la combinación de las actividades laborales con el estudio. Los resultados en este tema indican que sólo el 4% de las madres trabajadoras

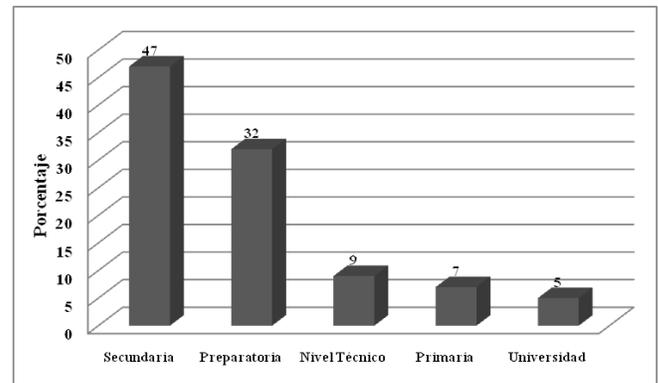


Figura 3. Composición de la muestra de madres trabajadoras por escolaridad

practica tal combinación, contra el 96% que no lo hace; de lo cual se infiere que son pocas las madres trabajadoras que tienen la oportunidad de hacerlo. Los resultados del estudio indican que el supuesto relativo a este tema (S2) resultó incorrecto, ya que se esperaba que al menos el 20% de las madres trabajadoras combinaran sus estudios con el trabajo, considerando que con ello mejoran sus posibilidades de desarrollo en el entorno laboral.

La encuesta además identificó los motivos por los cuales actualmente están trabajando las madres consultadas, ordenados de mayor a menor frecuencia (Figura 4) son los siguientes: 69% para complementar el ingreso familiar; 23% para atender las necesidades básicas por no tener el apoyo del esposo o familiares; mientras que el 5% lo hace sólo por atender necesidades secundarias como ropa y recreación; únicamente el 3% lo hace por otros. Otro aspecto revelado

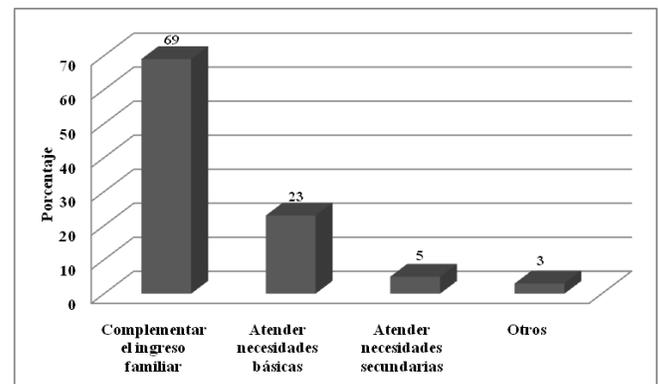


Figura 4. Principales motivos por los cuales las madres se encuentran trabajando en las empresas maquiladoras

por el estudio se refiere a los casos en que se les han negado ascensos a las mujeres trabajadoras, por motivo de su sexo o estado civil. El 23% de ellas declaró que sí se les había negado un ascenso por esos motivos; mientras que el 77% indicó que no tenían experiencias de rechazo de ascensos por la condición de madres.

Estos resultados descartan el supuesto número 3, referido a que a la mayoría de las madres trabajadoras se les niega el acceso a los puestos altos y medios en su empresa, ya que el 77% de ellas se declaró conforme con las oportunidades de ascenso que se les ofrecen en ésta.

En cuanto a la percepción del pago de un salario equitativo para ellas, con relación al de un hombre con el mismo puesto dentro de la empresa en la cual laboran, se encontró que el 53% de las encuestadas considera que no es equitativo; mientras que el 30% reconoce que sí lo es y el 17% restante señala no estar segura de saber si es equitativo o no.

Respecto a la inequidad salarial entre mujeres y hombres, el INEGI (2012) señala que uno de los tópicos centrales de los análisis sobre las desigualdades en la inserción de los hombres y las mujeres en el mercado laboral son los ingresos que reciben hombres y mujeres por su participación en las actividades económicas y particularmente la atención que se pone en las diferencias en las remuneraciones salariales desde un enfoque de discriminación laboral. Así, al analizar la cantidad monetaria que reciben hombres y mujeres por su participación en la actividad económica, a partir de la mediana del ingreso por hora de trabajo, ésta muestra que, independientemente de la edad, la escolaridad y la situación conyugal de las mujeres y los hombres, la remuneración que perciben las mujeres por su trabajo representa entre 88 y 96% de la remuneración que reciben los hombres. En la mayoría de los grupos ocupacionales las mujeres ganan menos ingreso que los hombres, siendo la situación extrema el de las ocupaciones industriales, en donde las mujeres perciben tres cuartas partes (76.6%) del ingreso que perciben los hombres. En este sector se ubica la industria maquiladora.

El mismo estudio de INEGI (2012) indica que entre los adultos mayores se aprecia la menor remuneración de las mujeres, y la que más se acerca a la remuneración de los hombres es la de las mujeres con mayores niveles de escolaridad, con excepción de las mujeres solteras, las cuales prácticamente reciben igual remuneración que los hombres.

Sobre este mismo tema, INMUJERES (2008) advierte que el ingreso es uno de los rubros donde más se marca la desigualdad de género en el mercado laboral. El mismo Instituto señala que entre las principales razones de estas diferencias se encuentran las siguientes: que una proporción considerable de mujeres trabaja sin recibir pago alguno (trabajadoras no remuneradas); el que las mujeres cuentan con menos tiempo disponible para el trabajo en el mercado –en la medida que el trabajo doméstico consume buena parte de su tiempo, porque está distribuido de forma desigual con los hombres-; y el hecho de que existe discriminación salarial por motivos de género por realizar el mismo trabajo.

Al revisar las percepciones de las propias madres trabajadoras, con respecto a si la condición de madres las limita a que tengan acceso a los puestos medios y directivos de la empresa, se encontró que el 81% percibe que no existen limitaciones por tales motivos; mientras que el 19% percibe que sí las limita.

Para Taracena (2006), la situación civil de las madres trabajadoras puede impedirles el acceso a determinadas oportunidades y al goce de sus derechos humanos. El mismo autor insiste en que desafortunadamente el ámbito laboral es uno de los espacios donde el estado civil y la situación familiar de las mujeres se evalúan de forma constante, para permitirles o no el acceso e incluso su permanencia en un trabajo.

El presente estudio indica que la gran mayoría de las mujeres trabajadoras de la industria maquiladora de Magdalena no perciben limitaciones importantes para su acceso a puestos medios y directivos en las empresas maquiladoras, por su condición de madres, con lo cual se descartó el supuesto número 4, mismo que indicaba que a la mayor parte de las madres trabajadoras se les niega el acceso a los puestos altos y medios dentro de dichas empresas.

En la Tabla 3 se muestra un resumen de las situaciones y percepciones señaladas por las madres trabajadoras, con relación a algunos de los elementos inherentes a la equidad laboral.

Con respecto a las entrevistas aplicadas a los gerentes de recursos humanos de cada empresa maquiladora participante en el estudio, se obtuvo la siguiente información: los aspectos más importantes en los que estos empleadores ponen

Tabla 3. Resumen de situaciones y percepciones señaladas por las madres trabajadoras en el contexto de la equidad laboral.

Situaciones y percepciones de madres trabajadoras	Sí (%)	No (%)	No sabe (%)
Combinan su trabajo con el estudio	4	96	-
Se les ha negado un ascenso por su condición de madres	23	77	-
Han sido despedidas por su condición de madres	15	85	-
Perciben que reciben un salario equitativo con respecto al de un hombre con el mismo puesto dentro de la empresa	30	53	17
Perciben que ser madre es una limitante para la obtención de puestos medios y directivos dentro de la empresa	19	81	-

Fuente: Elaboración propia, a partir de la información recolectada por medio de la encuesta aplicada a 146 madres trabajadoras.

más atención cuando una mujer llega a ser entrevistada en su empresa son la escolaridad y la experiencia previa; sin embargo, juzgan que las madres trabajadoras no son discriminadas dentro de sus empresa porque les ofrecen las mismas oportunidades, sin distinción alguna. Otro aspecto revelado por los gerentes es que sus empresas cumplen con la normatividad respectiva en cuanto a la protección de las madres trabajadoras, así como con los servicios de guardería (IMSS) y apoyo con una hora para lactancia dentro de los primeros seis meses del bebé.

Lo anterior confirmó el supuesto (S4) relativo a que las empresas maquiladoras cumplen en general con la normatividad laboral, en cuanto a la protección de las madres trabajadoras.

Los gerentes señalaron, además, que el estado civil de una mujer trabajadora influye en su grado de responsabilidad. En el caso de la mujer casada desarrolla mayor responsabilidad, ya que si tiene hijos, se enfoca más a conservar su empleo y mejorar sus ingresos; asimismo, afirman que el estado civil no influye en las oportunidades de la mujer trabajadora para acceder a un ascenso dentro de la empresa, porque se toma en cuenta el desempeño laboral, además del grado de compromiso y responsabilidad con la empresa.

Lo anterior contrasta con lo publicado en el Reporte del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2012), el cual indica que las mujeres en México continúan siendo un sector poblacional fuertemente discriminado, sobre todo en lo que tiene que ver con los niveles salariales y las jerarquías dentro de los centros de trabajo, públicos y privados, señalando, además, que es indispensable una política de promoción para la equidad de género en el empleo que combata ambas restricciones.

Por otra parte, Gaona y Rodríguez (2010) realizaron el estudio “Equidad en el Empleo: El caso de las Mujeres Trabajadoras en las Entidades Federativas de México”, a partir del cual construyeron un Índice de Calidad Laboral (ICAL), utilizando los criterios de nivel de ingreso, horas laboradas, seguridad social y prestaciones disfrutadas. A partir de ese índice, realizaron una clasificación del entorno laboral en tres categorías, referidas a la calidad del empleo ofrecido en cada región o estado: calidad alta, calidad media y calidad baja. Los resultados encontrados a partir de este estudio indican que 8 entidades federativas poseen un ICAL alto, tanto en hombres como en mujeres, entre las cuales se ubica el estado de Sonora.

Conclusiones

En general, se observa que la condición de madres no afecta en forma significativa a las trabajadoras de las

empresas maquiladoras de Magdalena, Sonora, en términos de discriminación en el ámbito laboral, siendo reducido el porcentaje de ellas que señalan limitaciones para tener acceso a puestos medios y directivos; por otra parte, las empresas señalan que ofrecen iguales oportunidades para ambos sexos, tomándose en cuenta el desempeño laboral, el grado de compromiso y responsabilidad de los trabajadores.

Sin embargo, como hallazgo relevante, se advierte que existe la percepción, entre un amplio sector de las madres trabajadoras integrado por poco más de la mitad de ellas, de que no se observa plenamente la equidad salarial entre los trabajadores de distintos sexos, para puestos iguales.

Por otro lado, se advierte que es de suma importancia elevar los niveles de escolaridad y capacitación de las madres trabajadoras, para potenciar sus oportunidades de desarrollo en el ámbito laboral, mediante la promoción de programas de formación, en horarios adecuados y flexibles, en donde ellas puedan cumplir equilibradamente con sus actividades laborales, formativas y domésticas.

A las anteriores conclusiones y recomendaciones, surgidas en el marco del presente estudio, es pertinente sumar las siguientes, generadas por INMUJERES (2010):

La educación es la herramienta imprescindible para cambiar patrones de conducta, crear hábitos y fomentar valores, tales como la tolerancia, el reconocimiento y respeto de la diversidad. Una nueva cultura laboral debe ser promovida bajo estos principios en todos los sectores y ámbitos.

Es muy importante promover la inclusión del principio de la no discriminación dentro de los Principios de la Responsabilidad Social Empresarial, así como la certificación de empresas que adopten políticas de equidad laboral.

Promover buenas prácticas de género en el ámbito de las empresas permitirá eliminar las prácticas de discriminación laboral, atendiendo las siete áreas estratégicas del Modelo de Equidad de Género (MEG): reclutamiento y selección, capacitación y desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y compensaciones, conciliación entre la vida laboral y familiar, ambiente laboral y salud en el trabajo, combate al hostigamiento sexual y sensibilización en género. 

Bibliografía

- Babbie, E. 2000. Fundamentos de la investigación social. Thomson Editores. México. Pp. 68-309.
- Carrasco, F.M. 2012. Discriminación laboral por motivos de género. UNAM-Instituto de Investigaciones Jurídicas UAEM. México. P. 137.

- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. 2012. Reporte sobre la discriminación en México 2012. México. Pp. 88-98.
- De la O, M. E. 2006. El trabajo de las mujeres en la industria maquiladora de México: balance de cuatro décadas de estudio. AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana. Ed. electrónica. Vol. 1, No. 3. Agosto-diciembre de 2006. España. Pp. 404-427.
- Gaona, E. y E. Rodríguez. 2010. Equidad en el Empleo: El caso de las Mujeres Trabajadoras en las Entidades Federativas de México. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México. 15 p.
- García, M. 2001. La importancia de la evaluación del desempeño. Revista proyecciones. Año 2, Número 9. Febrero-Marzo. P. 3.
- INEGI. 2007. Estadísticas a propósito del día de la madre. Datos nacionales. México.
- INEGI. 2011. Estadísticas a propósito del día internacional de la mujer. Datos nacionales. México.
- INEGI. 2012. Estadísticas a propósito del día de la madre. Datos nacionales. México.
- INEGI. 2012. Mujeres y hombres en México 2011. México. Pp. 135-154.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2008. Desigualdad de género en el trabajo. Dirección de Estadística. México. 15 p.
- Instituto Nacional de las Mujeres. 2010. Compartiendo las mejores prácticas del Modelo de Equidad de Género. México. Pp. 7-26.
- Münch, G. L. y E. Ángeles. 1998. Métodos y técnicas de investigación. Trillas. Segunda Edición. México, D.F. 166 p.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2009. Norma mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 que establece los requisitos para la certificación de las prácticas para la igualdad laboral entre mujeres y hombres. México. 64 p.
- Sierra, R. 2001. Técnicas de Investigación Social. Teoría y Ejercicios. Thomson Editores Spain Paraninfo, S.A. 14 edición. España. Pp. 32-37
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). 2011. Encuentro Internacional de Estadísticas de Género: Empoderamiento, autonomía económica y políticas públicas. La Reforma Laboral en México.
- Taracena, R. 2005. 8 de marzo día internacional de la mujer a prueba la equidad de género. Revista Mujer Ejecutiva. 60: IX, 12-18.
- Taracena, R. 2006. ¿Soltera? ¿Casada? ¿En unión libre? ¿Motivo de discriminación? Revista Mujer Ejecutiva. 72: IX, 22-26.
- Ventura, C. M. 1998. Doble Jornada. Revista Rompan Filas. 37: 23-29.