



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

LICENCIATURA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

“NOSOTROS NOS COMUNICAMOS”  
REPORTAJE

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER LA LICENCIATURA EN  
CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN  
**P R E S E N T A**

ALEJANDRA OYOSA ROMERO

ASESORA: LIC. MARÍA DE LOS ÁNGELES CRUZ ALCALDE



MÉXICO, D.F.

2008



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **Agradecimientos**

Profesora Ma. de los Ángeles Cruz Alcalde, lo más valioso que deja en mi vida es recuperar la confianza en mis capacidades, creer en mí una vez más e intentarlo de nuevo. Gracias por su paciencia, por recordarme por qué estudié Comunicación y ayudarme a recuperar el amor y gusto por la escritura.

A todos mis profesores, porque siempre dieron lo mejor de ellos y compartieron sus conocimientos, me enseñaron a amar esta profesión y encauzaron mis sueños e inquietudes.

A la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, es el símbolo de mi libertad, el cielo donde abrí mis alas y el lugar en el que he renacido como ave fénix en innumerables ocasiones.

A la UNAM, porque es mi Alma Máter, donde nací y crecí. Mi segundo hogar, la locación de mi vida entera. Nunca olvidaré las oficinas, el olor a café, el sonido de las máquinas de escribir, las secretarias, los oficiales administrativos, los oficiales de intendencia, todos son parte de mi existencia.

Gracias madre, porque cada palabra de este libro la inspiró tu vida. Te admiro por tu fortaleza, porque has enfrentado la vida con valor y entereza. Gracias por todos tus años de trabajo, por darnos todo lo material y emocional que necesitamos. Eres una mujer que nació fuera de tiempo y espacio, adelantada a tu época y siempre desafiante de la sociedad.

A mis hermanos:

Anabel, sabia, delgada, frágil, amorosa y contradictoria. Gracias por recordarme que soy inteligente, por esperar mucho de mí, por confiar en mis neuronas y por enseñarme que la disciplina y el trabajo son más importantes que la inspiración ocasional.

Alma, mi hermana italiana y mi *hija experimental*. Detrás de tu silencio hay amor, sólo algunos podemos notarlo y soy feliz de poder interpretar tu visión de la vida. De ti recibo cariño, admiración y palabras dulces; cuando todo es oscuro, sólo escucho tu vocecita de *kitty* y las cosas mejoran instantáneamente.

Alejandro Edgar, mi caballero medieval, valiente, honesto y leal. Nadie más maduro que tú, con la palabra precisa en el momento adecuado. Objetivo cuando todos nos movemos en los pantanos de las emociones exaltadas, aunque incomprendido por las cuatro mujeres que te rodeamos. Gracias por darme paz, por no temer decirme las cosas como son y por cuidarnos con tanto amor.

Don Flor, abuelo, gracias por llegar a mi vida cuando estaba desesperada y por recordarme que la felicidad sí existe y está en cada pequeño detalle que nos rodea, además de que no necesita de dinero, sólo debía abrir los ojos a todo lo que me rodeaba.

Gracias Gerar, porque pudiste compartirme con el trabajo exhaustivo que implicó esta investigación y siempre me apoyaste en algo que parecía una locura. Contigo no temo ser quien soy, me atrevo a mostrar todo lo bueno y lo malo, puedo tener miedo de caer y, al mismo tiempo, estar segura de que tu amplio pecho me protegerá en la caída. Sin ti, sin tu apoyo y sin tu amor, nada habría sido posible. Te amo.

## ÍNDICE

<b>Introducción</b>	<b>I</b>
<b>“Reina, esclava o mujer”</b>	<b>1</b>
Y de la costilla de Adán se creó a Eva	2
La historia de la mujer contada por los hombres	4
Los símbolos de la mujer: Virgen, madre, santa o puta	5
La historia de las Adelitas	8
Radiografía de la mujer mexicana	9
Mujer mexicana y familia	9
La Epístola de Melchor Ocampo	10
Los hijos que Dios me mande	11
Cuando sea grande quiero ser...	12
Picando piedra o limpiando pisos	15
<b>Trabajo por gusto</b>	<b>19</b>
Razones no me faltan	20
La mujer maravilla	23
Mi madre también es mi padre	25
Mujeres trabajando	28
<b>“Mal de muchos, consuelo de tontos”</b>	<b>33</b>
El trabajo, el empleo, la chamba, la talacha...	34
Trabajo buscando empleo	36
Un ejército de desempleados	38
Charros y adelitas desempleados	41
La Bikina no tiene trabajo	46
El desempleo “rosa”	48
<b>Aviso inoportuno</b>	<b>54</b>
Así somos	
¿De dónde?	55
Edad	56
Estado civil	56
Escolaridad	56
Hijos	57
Experiencia laboral	57
Sueldo pretendido	58
Entre el papel y el teclado	59
Puras ventas	61
Lo que ves es lo que soy	62
Edad	64
Apariencia física	64
Estado civil e hijos	65
Escolaridad	66
Experiencia laboral	67
Mis necesidades no son las tuyas	67
Agendando esperanza	71

<b>“Nada por aquí, nada por allá”</b>	<b>72</b>
Primer día	73
Hoy es martes	75
A media semana	78
Solicitud de empleo con fotografía	81
Mi nombre es...	84
<b>Nosotros nos comunicamos</b>	<b>87</b>
Un espejo en el que nadie se quiere ver	88
Yo trabajo, tú atiende la casa	91
Equidad de papel	93
Son políticas de la empresa	95
¿Por qué nací mujer?	98
No me contratan porque...	101
Soy mujer	103
Soy vieja	103
Soy casada/soltera/viuda	104
Soy madre	104
Soy fea	105
Soy tonta	106
Vivo lejos	108
Que alguien me diga	109
El otro lado de la moneda	110
<b>“No tengo dinero, ni nada qué dar...”</b>	<b>116</b>
Informalmente desempleada	117
Un mundo informal	120
Informalidad a la mexicana	122
Maquilo, vendo y compro	127
<b>La inútil culpa</b>	<b>130</b>
“Flaco, cansado, ojeroso y sin ilusiones”	132
¿Por qué a mí?	135
Viviendo al día	139
Voy fracaso tras fracaso	140
Una jefa desempleada	143
<b>Epílogo</b>	<b>145</b>
<b>Colofón</b>	<b>159</b>
<b>Anexos</b>	
A. Perfil sociodemográfico de las 40 buscadoras entrevistadas	169
B. Vacantes de la búsqueda de trabajo.	180
C. Características del personal reclutado en CAPRODASA	186
D. Discriminación	189
<b>Fuentes de información</b>	<b>193</b>

## INTRODUCCIÓN

Todo comenzó en alguna de mis largas esperas para una entrevista de trabajo. No recuerdo la fecha exacta, pero sí la sensación de desolación, abandono e inutilidad. El puesto por el que estaba ahí era de secretaria, en el cual tengo experiencia, pero resultaba más frustrante saber que había dejado a un lado mis esperanzas de desarrollarme en lo que había estudiado.

Una sala repleta de mujeres de diferentes edades, complejiones, grados escolares y experiencia me obligó a reflexionar que no soy la única. Tan sólo en ese espacio éramos más de veinte desempleadas y todavía nos faltaban otros dos filtros para la entrevista. Fueron tres horas de espera y vi pasar aproximadamente a 60 mujeres intentando mostrar una actitud de “yo soy la mejor para el puesto”, pero en el fondo de su mirada había tristeza y frustración.

En ese momento ya tenía más de 30 años, como la mayoría de quienes estaban ahí, fue inevitable platicar con varias de ellas, así conocí su vida, sus problemas para conseguir empleo por su edad, por la apariencia física y otros *detalles* más, como su maternidad o estado civil. Sin embargo, lo que movió mi interior fue darme cuenta de que para la mayoría de las mujeres esa situación era “normal” y muy pocas la reconocían con su nombre real: Discriminación.

Después de más de tres horas sucedió lo más común en mi vida: No conseguí el empleo. Aunque agradezco ese tiempo de observación y plática en Mudanzas Amado, pues comprendí que mi problema no era único, sino el reflejo de una realidad social que no se conoce con profundidad.

Todas las experiencias, buenas y malas, se reunieron en mi mente, las ideas comenzaron a surgir y así tuve frente a mí el tema del que deseaba hablar en mi tesis. Tal vez no puedo resolver el problema, pero sí tengo la capacidad de mostrarlo desde diferentes ángulos para que quien lea este trabajo pueda realizar una reflexión. Mi formación académica está vinculada al periodismo y así fue como lo asumí para iniciar la investigación. Sí, seguía siendo desempleada, pero ahora también sería una periodista.

Sucesos acontecen todo el tiempo y en muchos lugares, algunos a nadie interesan, otros a muchos afectan. Son situaciones desde las más insignificantes, como el vuelo de una abeja, hasta hechos trascendentales, como ataques de terrorismo, acontecimientos políticos, etcétera. En un mundo con una dinámica intensa la labor del periodismo es seleccionar segmentos de la realidad que consideré deben ser conocidos a través de su visión por el público que accede a los diferentes medios de comunicación.

El periodista no sólo informa el hecho, lo relaciona con el contexto económico, político y social en el que surge la noticia, así decide qué tratamiento dará a la noticia, es decir cómo la va a abordar para comunicarla al público, cómo la va a organizar y cómo utilizará el lenguaje en el proceso periodístico.

El tema propuesto para la investigación, discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal, proviene de un

proceso social, que parece presentar como “normal” el hecho de que las mujeres mayores de treinta años tengan dificultades para incorporarse al mercado laboral.

Existen varias opciones para abordar este tema, desde la nota informativa hasta una investigación sociológica. Sin embargo, conocer esta realidad o enmarcarla en conceptos y corrientes sociales sólo son dos opciones dentro de una gama de posibilidades. Considero que el reportaje es la mejor opción para investigar y presentar este tema, pues ofrece la información necesaria para que el lector tenga su propia perspectiva, a través de explicar y relacionar hechos, además de presentar causas y consecuencias, lo que abre el panorama de esta problemática.

En este reportaje no se pretende ofrecer sólo el punto de vista de expertos en desempleo o discriminación hacia la mujer, entre otros, sino contar la vida de mujeres “reales”, quienes viven día a día la incertidumbre de no tener un empleo; así los conceptos y las ideas toman forma, tienen nombre, familia y vida propios, dejan de ser estadísticas o teorías para convertirse en historias, esas tan cercanas a cualquier persona.

Los conceptos de reportaje van desde verlo como sinónimo de entrevista, como lo señaló Luis A. Romero hace 30 años, pasando por intentos de dividirlo para especificarlo, como lo hace William Rivers en *The mass media: reporting, writing, editing*, en el que se divide en dos: estándar, o de acontecimiento, e interpretativo, que analiza el suceso.

Por su parte, Gonzalo Martín Vivaldi se refiere al reportaje como: “(...) relato periodístico esencialmente informativo y libre en cuanto al tema, objetivo en cuanto al modo y redactado preferentemente en estilo directo, en el que se da cuenta de un hecho o suceso de interés actual o humano; o también: una narración informativa, de vuelo más o menos literario, concebida y realizada según la personalidad del escritor-periodista”.<sup>1</sup>

Vicente Leñero y Carlos Marín se acercan más al concepto moderno del reportaje al señalar que contiene explicación, argumentación, investigación y documentación. Mientras que Neale Copple, refiriéndose al *investigative reporting*, o reportaje profundo, señala que en este género, y para lograr profundidad, es necesario explicar y aclarar evitando la opinión con el fin de orientar al lector presentando los hechos en un contexto cercano a él.

La definición propuesta a título personal es la siguiente:

El reportaje es un género periodístico interpretativo, cuyo fin es explicar un suceso, por lo que acude a los antecedentes, el contexto, el análisis, la valoración y las implicaciones a futuro, además acerca éstos al lector para su comprensión a través de una diversidad de estructuras y recursos expresivos.

La función primaria del periodismo es informar, pero no es suficiente, por lo que surge el análisis de la noticia y posteriormente el periodista también da su opinión. Y aún no es todo, falta un camino: la explicación de los hechos a través de la información, el análisis y la opinión, estableciendo relaciones causales y de consecuencia. Este es el lugar del reportaje. Si bien es cierto que existen muchos conceptos, algunos incompletos y/o

---

<sup>1</sup> Gonzalo Martín Vivaldi, *Géneros periodísticos*, 3ª. ed., PARANINFO, Madrid, 1981, p. 65

imprecisos, que van desde confundir una nota informativa, entrevista u opinión con el reportaje, hay elementos que caracterizan a este género.

Las normas del periodismo exigen mensajes claros y concisos que permiten al lector tener información en pocas palabras, el lenguaje sencillo acerca la investigación a su realidad, lo cual convierte al reportaje propuesto en un asunto de actualidad, cuyo tratamiento permitirá la perdurabilidad.

De acuerdo con Eduardo Ulibarri, el reportaje, con su esencia explicativa, tiene diferentes dimensiones para abordar un tema: El pasado, con los antecedentes y causas; el presente, con lo que el suceso provoca, sus implicaciones, su conexión con otros hechos y su significado, así como la polémica que incita; y en el futuro, con las posibles repercusiones que tenga el acontecimiento.

Es trabajo del periodista establecer relaciones, vínculos y explicaciones entre las tres dimensiones del reportaje, por ejemplo indagar en los antecedentes para hacer proyecciones, o hacer uso de éstas como forma de prevenir en el presente. Sin embargo, no se debe limitar a realizar estas relaciones, pues se establecen otras, sobre todo en el plano “Presente” y que son diferentes aspectos a tomar en cuenta en la elaboración del reportaje. La profundidad y forma del reportaje dependerá de la facultad del periodista para establecer la mayor cantidad de relaciones entre las dimensiones.

Para la realización de este trabajo se aplicaron las siete categorías propuestas por Eduardo Ulibarri en *Idea y vida del reportaje*:

- a) **Ámbito:** Dónde surge el tema del reportaje, aunque la noticia es el origen principal, también tienen su origen en los procesos o tendencias que no son noticia, pero que tienen interés para el público o la sociedad.

El periodista no sólo espera el hecho, busca que éste acontezca y es por ello que la observación es importante. Quizá una serie de sucesos aislados, en tiempo y espacio, aparenten no tener vínculos o importancia, pero la astucia del periodista tejerá esas relaciones o vínculos para generar interés.

La discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal es un proceso social, no es una noticia de un momento, sino la consecuencia de posturas culturales respecto al género femenino. Está ahí, presente todo el tiempo, afectando vidas y relegando a más de la mitad de las ciudadanas de la ciudad de México y el área metropolitana. De tanto considerar esta actitud como “normal” se ha vuelto invisible ante muchos ojos. Nadie lo ve, o no lo quiere ver.

El desempleo es otro proceso social que se asume como parte de la economía. El pleno empleo es una utopía y, por lo tanto, siempre existirá quien carezca de una fuente de trabajo formal

Al unir ambos procesos es factible comprender que una gran parte del ejército de desempleados está formado por mujeres, quienes histórica y socialmente son relegadas de actividades productivas y sólo se les confieren tareas reproductivas. Por “naturaleza” nos hacen aun lado en los empleos o se nos adjudican aquellos con perfil *femenino*.

- b) **Propósito:** Son los fines que busca el reportaje y están vinculados, en inicio, con la noticia. El primero, como la segunda, ofrecen información; pero el reportaje no se limita a ello: explica al señalar cómo se desarrolla un fenómeno; interpreta al buscar causas, significados, proyecciones o consecuencias; relaciona hechos y situaciones, incluso hace uso de la valoración al comparar opiniones de sujetos (involucrados o expertos) y aplica marcos de referencia jerarquizando información, personas, hechos o espacios.

Desde que surgió la idea de desarrollar este tema tuve en claro que la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal no es un hecho aislado, tiene antecedentes y consecuencias. Al ahondar en la investigación comprendí que era necesario hablar del rol de la mujer, no sólo en México, sino en la historia de la humanidad, donde todo había iniciado.

Ese viaje histórico del papel de la mujer me permitió comprender dónde surgió la actitud discriminatoria hacia el género femenino y cómo la sociedad se ha quedado atrás en la evolución de éste.

Las mujeres no sólo han respondido a cada momento histórico que enfrentaron; han evolucionado y tienen responsabilidades que cumplir, pero la sociedad no ha modificado actitudes ante las necesidades femeninas.

También comprendí que el tema del desempleo no es particular de México, ni del D.F., es un problema mundial y mi labor era ubicar a nuestro país en ese contexto.

Hay otro ángulo que es tan importante como los antecedentes: las consecuencias. El desempleo de las mujeres tiene impactos similares al del masculino, pero el aumento de la jefatura femenina en las familias mexicanas incide en la gravedad de los efectos. Éstos no se limitan al aspecto económico, sino abarcan las emociones, los sentimientos y la estructura familiar.

El tema es complejo por los antecedentes y las consecuencias que están involucrados, porque cambiar la actitud ante la discriminación implica renovar posturas históricas y sociales ante el género femenino.

- c) **Razonamiento:** Es un filtro que nos permite acercarnos a la realidad, es el cómo se va a abordar el tema, siempre con fundamento en los hechos y en “verdades idealmente verificables”<sup>2</sup>

El tema de investigación es muy cercano a mí, por lo que siempre aceché la opinión personal, pero también era necesario escucharla, pues no sólo fui una observadora de los sucesos, formaron parte de mi vida y, además, me permitían tener una intuición más aguda sobre qué buscar o qué preguntar. Si bien era cierto que el problema de la objetividad estaba presente, comprendí que el método de investigación utilizado daría solidez a los argumentos.

- d) **Fuentes:** El reportaje tiene tantas fuentes como el periodista sea capaz de ubicar. Debido a su propósito explicativo las fuentes son múltiples y entre ellas está la observación directa, boletines, conferencias de prensa, sujetos (protagonistas o expertos) y documentos. Es labor del periodista no sólo buscar y encontrar las fuentes de información, sino valorarlas, jerarquizarlas y seleccionar las más relevantes.

---

<sup>2</sup> Eduardo Ulibarri, *Idea y vida del reportaje*, TRILLAS, México, 1994, p. 33

Cada parte de la investigación requirió de diferentes tipos de fuentes. La base de los antecedentes fue la bibliografía, hemerografía e Internet. Algunas entrevistas dieron el enfoque humano y actual al contexto teórico que había encontrado.

En cuanto al problema en el presente, el trabajo fue más complejo. Era necesario sustentar la veracidad de la discriminación, por eso las entrevistas a desempleadas fueron indispensables.

Además, para mostrar que el mercado laboral en el D.F. sí tiene una postura discriminatoria hacia las mujeres de 30 años, debía hacer un estudio de las vacantes disponibles, no sólo la cantidad, sino la calidad de ellas y si responden a las necesidades de las entrevistadas.

Sin embargo, sentía que faltaba algo que fuera contundente y no dejara paso a las dudas. La respuesta era clara, sólo vivir la experiencia en carne propia podría darme la autoridad y credibilidad en el tema. Sí, sería desempleada, lo viviría de nuevo.

- e) **Actualidad:** Es el momento en el que se lleva a cabo el reportaje, la oportunidad de que éste surja de algún evento, proceso o suceso y tiene relación con aspectos como el efecto del hecho sobre algún grupo, su vigencia, interés o relación con el debate público.

Las dos vertientes del tema son constantes y actuales en la realidad social. Aunque la sociedad ha modificado algunas actitudes hacia el género femenino, las formas discriminatorias también han cambiado y la gravedad del asunto no ha disminuido. Las mujeres mejoraron en muchos aspectos, pero son más los que faltan por resolver.

El desempleo es una constante, a veces más presente y en otras ocasiones con mayores oportunidades laborales para la población, pero siempre hay quien no cuenta con un trabajo. Hasta el momento no hay forma de ofrecer empleo a todos los individuos, por lo que esta situación parece conformar parte de nuestra vida cotidiana.

- f) **Recursos expresivos:** La narración y la exposición son los principales, pero sin dejar a un lado la descripción y el diálogo. La primera cuenta cambios y movimientos, mientras que la segunda señala estados y situaciones. Por su parte, la descripción dice cómo es algo o alguien y el diálogo reconstruye conversaciones y anécdotas.

Cada capítulo, cada frase y palabra tienen un objetivo específico y la forma de comunicarlo al lector es tan importante como la información que se ofrece. Así, en la parte histórica se impone la exposición. Sin embargo, la narración, la descripción y el diálogo fueron fundamentales para transmitir la investigación del tema, sobre todo para otorgarle el sentido humano que las entrevistas ofrecían.

Respecto a las consecuencias del desempleo, la exposición fue importante, pero el uso de diálogos permitió acercar al lector a las experiencias de las entrevistadas.

- g) **Extensión:** Aunque no existe una regla al respecto, no se debe perder el sentido de síntesis, para ello se requiere ser claro y conciso.

En este punto la investigación superó las expectativas que tuve en un principio. La información no sólo era vasta, sino importante para cumplir el objetivo. Las páginas aumentaban y se acumulaban datos y experiencias.

Sí, estaba ante un dilema que resolvió el texto “El relato periodístico como acto de habla”, de Lourdes Romero. En él comprendí que estaba realizando un relato no ficcional, o relato periodístico, ya que éstos, de acuerdo con la doctora Romero:

“parten de un hecho noticioso para reconstruirlo en su contexto, es decir, en su ambiente, con sus circunstancias, interrelacionando el hecho con los elementos de su entorno, del cual forman parte sus antecedentes y consecuencias”<sup>3</sup>

Además, uno de los objetivos de mi investigación es provocar reacciones en los lectores, que sus sentimientos y emociones se modifiquen para lograr un cambio, persona a persona, en la percepción y actitud hacia las mujeres mayores de 30 años que buscan emplearse. Tal vez no modifiqué el mundo, pero si una persona entiende que la discriminación no es *normal*, ya habré ganado una pequeña batalla.

La doctora Romero menciona tres recursos que utiliza el autor de un relato no ficcional para lograr sus objetivos:

1. “Preferencia del uso de la primera persona sobre el de tercera.”<sup>4</sup> Al incluir mis vivencias en la investigación es inevitable recurrir a esto. Yo busqué empleo, acudí a entrevistas y, además, fui seleccionadora de personal; estoy presente, desde el nacimiento de la idea, hasta las consecuencias que ha tenido el desempleo en mi vida.
2. “La subjetividad explícita por parte del narrador.”<sup>5</sup> Al proponerme la denuncia como principal objetivo, fue indispensable colocarme ante una postura de desacuerdo con la situación y desde el principio esto es claro para el lector. Esa subjetividad motivó mis preguntas, la selección y jerarquización del material obtenido y también la elección de las citas y entrevistas incluidas, así como el orden en que cada información, diálogo o descripción tendrían en la estructura del reportaje. Sin embargo, fue una *subjetividad bien intencionada*, parafraseando a la doctora Romero, pues cada dato, entrevista o cita son factibles de ser verificados, tienen sustento en el mundo real. No son montajes ficticios, son teorías, estadísticas, experiencias y personas que existen.
3. “El relato adopta la forma física de un libro.”<sup>6</sup> Al principio de la investigación no tenía en claro qué tipo de reportaje redactaría. El tiempo y el mismo texto decidieron por mí. Este es un reportaje escrito como libro, no para presentarse en diarios o revistas a través de entregas periódicas. La estructura dio forma a un libro y como tal debe ser leído para lograr los efectos que me propuse, entre ellos que la información no se disperse, ni se pierda, sino que permita una reflexión constante. Así lo expone la doctora Romero: “El relato se vuelve autónomo, se delimita con precisión a través de los prólogos y epílogos que abren y cierran los textos. En ellos se trata de convencer al lector acerca de la veracidad de lo informado y del rigor de la investigación.”<sup>7</sup>

Una de las principales preocupaciones que tenía era el tema de la objetividad. Hace 15 años, cuando fui estudiante, ser objetivo era no opinar; no incluir comentarios personales; ofrecer información y puntos de vista, pero no involucrarse en la investigación. Sí, en

<sup>3</sup> Romero Lourdes, *La realidad construida en el periodismo*, UNAM-FCPYS-Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, p.37

<sup>4</sup> *Ídem.*

<sup>5</sup> *Ídem.*

<sup>6</sup> *Ídem.*

<sup>7</sup> Romero, Lourdes, *Op. cit.*, p. 42

aquella época también escuché sobre el llamado *Nuevo Periodismo*, e incluso leí el libro *A sangre fría* de Truman Capote, pero en mi mente la palabra más fuerte y clara era: objetividad.

Al realizar las lecturas propuestas por mi asesora se abrió ante mí un abanico de opciones muy amplio y comprendí que ser totalmente objetivo es una utopía. Desde el momento de dar un enfoque a la investigación hay subjetividad y ésta continúa presente en la selección y jerarquización de la información; cada decisión es subjetiva.

La objetividad está en la metodología utilizada, así como en los argumentos, análisis y validez de las fuentes. Los hechos deben estar sustentados y ser verificables, de esta forma la interpretación del investigador–reportero adquiere veracidad y credibilidad.

Al incluir entrevistas y mi experiencia en la investigación, el tiempo se convirtió en un factor de presión. No sólo se trataba de experimentar una vez el ser desempleada —situación que ya conocía—, sino hacerlo con la capacidad de observar minuciosamente todo lo que ocurría, memorizar conversaciones y provocar situaciones. Todo requería de tiempo, por lo que mi labor se prolongó mucho más de lo esperado.

Después de 18 meses de investigar, buscar y experimentar, comenzó la tarea de seleccionar y jerarquizar la información. Sin embargo, sin una metodología adecuada todo se habría convertido en un caos de datos, números, citas y entrevistas.

Desde el proyecto de tesis decidí utilizar el método de 8 pasos propuesto por Eduardo Ulibarri en *Idea y vida del reportaje*, no sólo porque me pareció práctico, sino también porque es consecuencia de una reflexión teórica del autor acerca de la parte científica del reportaje. Éste busca nueva información y nuevos enfoques de la misma, como la ciencia tiene esa búsqueda constante de conocimiento. Sin embargo entre la ciencia y el reportaje existen diferencias, aunque también cuenten con coincidencias.

Según Ulibarri, la ciencia tiende a generalizar los fenómenos, mientras que el reportaje centra su atención en un fenómeno en particular, es decir no investiga para predecir eventos futuros sino para explicar por qué ocurrió determinado suceso.

Debido a su interés en la actualidad el periodismo cuenta con menor tiempo para realizar la investigación, por lo que la información obtenida no tiene un estricto control o una verificación absoluta como la ciencia.

Al término de mi investigación pude determinar cómo apliqué el método propuesto por Ulibarri:

#### **I. Definición. Selección temática**

- A. *Idea*: Surgió a partir de experiencias personales de discriminación.
- B. *Propósito*: Denunciar una situación que es considerada normal, pero que afecta la vida y desarrollo personal de miles de mujeres.
- C. *Enfoque*: Mostrar que la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal

tiene antecedentes sociales, culturales e históricos y que sus consecuencias determinan un bajo nivel de bienestar personal y familiar para quien la vive.

## II. Indagación y consideración del contenido.

D. *Investigación*: Esta etapa fue fundamental, pues requería de reflexiones y decisiones constantes. Cada paso y cada tema determinaban hacia dónde ir y qué buscar. Sin embargo, fue muy útil tener un plan de trabajo previo y un esquema tentativo.

Debido a la complejidad de las fuentes consultadas y la elaboración de estadísticas propias, profundizaré más adelante en el método de investigación que utilicé.

E. *Selección*: El momento de las decisiones había llegado. La información era abundante y, en algunos casos reiterativa, por lo que era indispensable elegir cuáles autores citar, en quién basar mis argumentos, cuáles entrevistas serían más importantes y qué parte de ellas sería útil. En el limbo quedaron citas, experiencias y datos valiosos, pero que no cumplían con los objetivos propuestos.

F. *Razonamiento y evaluación*: Con la información seleccionada tenía que entretejer la relación entre el rol de la mujer, la discriminación, el desempleo y la percepción de la sociedad mexicana con la “selección de personal” que relega por múltiples factores, entre los que destaca la edad.

En ese punto los datos estadísticos oficiales, y los generados por mi investigación, debían ser sólidos para sustentar los argumentos. Las entrevistas tenían que cumplir con el papel de humanizar el tema, acercarlo al lector y hacerlo sensible a él creando una empatía con las entrevistadas.

Esos 16 años buscando empleo tenían ahora un por qué, me marcaban un camino, abrían interrogantes y señalaban respuestas. La intuición fue tan importante como la certeza de la información teórica, a ambas les hice caso, pues me permitieron encontrar lo necesario para denunciar con argumentos sólidos.

## III. Publicación.

G. *Confección o armado*: Cuando observé la cantidad y variedad de fuentes de información, comprendí que tenía ante mí una investigación social. La labor de búsqueda, indagación, las horas de lectura, los días de trabajo de campo, las decenas de horas de entrevistas, los meses de “desempleada oculta”, todo tenía ahora un significado y una estructura.

El problema era convertir todo eso en material periodístico, accesible a cualquier lector, con un lenguaje sencillo y conciso.

Además, el orden de los capítulos, párrafos e ideas tendría un impacto específico, por lo que tenía que ser cuidadosa en cómo decir cada dato. Debo confesar que la tarea fue muy complicada, sobre todo porque me preocupaba no redactar un texto aburrido y sin el sentido humano que tanto deseaba.

La tarea de ofrecer al lector los antecedentes fue la más difícil, pues la base teórica era bibliográfica, por lo que utilicé la síntesis para dibujar un panorama adecuado y cercano a su realidad.

Al redactar la investigación de campo la situación fue un poco mejor, las experiencias de las entrevistadas permitían convertir una estadística en la vida de una persona, con nombre y familia, alguien *real*. Sin embargo, aquí procuré tener cautela para no hacer un texto emocional y sin sustento teórico.

El camino no fue fácil, no sólo se trataba de ordenar palabras y utilizar las más adecuadas, el orden de los párrafos, la inclusión de una cita o entrevista, serían los elementos para generar cierta reacción en el lector. No sólo son palabras o argumentos, deben tener una secuencia para obtener los resultados planteados.

- H. *Presentación:* La decisión más importante fue determinar que sería un relato no ficcional, presentado como reportaje y con forma de libro, esto debido a que había mucha información y toda era indispensable para el enfoque de la denuncia.

Estos 8 pasos propuestos por Ulibarri fueron importantes para organizar el trabajo del reportaje. Sin embargo, debido a las características de la investigación se requería de una metodología más concreta, además de que tenía que ser apropiada para satisfacer las necesidades a las que me enfrentaba.

A pesar de contar con una base teórica para iniciar el trabajo de este reportaje, pronto comprendí que debido al enfoque y la investigación, se necesitaba un método particular. Sólo hasta concluir la redacción pude reflexionar en los pasos que seguí para lograr los objetivos planteados.

A continuación presentaré el método utilizado para la elaboración de este reportaje, como ya lo mencioné, me basé en los 8 pasos de Ulibarri, pero en el transcurso de la investigación los fui modificando de acuerdo con las necesidades y problemas que enfrentaba, por lo que quedaron de la siguiente forma:

- A. Objetivos
- B. Esquema
- C. Investigación
- D. Análisis de la información
- E. Selección y jerarquización
- F. Redacción
- G. Revisiones
- H. Presentación final

- A. **Objetivos:** En este punto ya tenía en claro que el enfoque del reportaje sería la denuncia, de acuerdo con esto elaboré un objetivo principal y 24 secundarios.

*Objetivo principal:* Denunciar la Discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.

*Objetivos secundarios:*

- Comprender el rol histórico de la mujer en el mundo y en México.
- Presentar las características sociales de la mujer mexicana.
- Encontrar las causas por las cuales la mujer mexicana trabaja.
- Dar a conocer las condiciones y los oficios en los que trabaja la mujer mexicana.
- Mostrar el problema del desempleo como universal.
- Explicar las particularidades del desempleo en México.
- Conocer la situación del desempleo en el D.F.
- Analizar el desempleo femenino mundial, nacional y local.
- A través de una investigación de campo, comparar las características de las vacantes para mujeres mayores de 30 años en el D.F. y las de las buscadoras de empleo en la misma localidad.
- Determinar si hay congruencia entre la oferta y la demanda laboral para mujeres mayores de 30 años en el D.F.
- Exponer la cantidad y calidad de vacantes para mujeres mayores de 30 años en el D.F. que se encontrarían durante la investigación de campo.
- Entender que México es un país con fuertes raíces discriminatorias, en el cual esta actitud es considerada “normal”.
- Comprender cómo la discriminación limita a la mujer para incorporarse al mercado laboral y define las condiciones en las que el género femenino “tiene permitido” trabajar.
- Mostrar las características de la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.
- Reconocer las principales causas de la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.
- Dar a conocer el punto de vista del empleador respecto a la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.
- Indagar las opciones que tienen las desempleadas entrevistadas para subsistir.
- Señalar que la economía informal es la opción más frecuente para las desempleadas.
- Comprender la dinámica de la economía informal a nivel mundial, nacional y en el D.F.
- Mostrar las ventajas y desventajas de la economía informal para quien la ejerce.
- Exponer las consecuencias psicológicas del desempleo.
- Señalar el impacto del desempleo en la salud.
- Conocer las consecuencias económicas del desempleo.
- Mostrar las consecuencias sociales del desempleo.

B. **Esquema:** Desde que tuve en mente el tema de investigación reconocí que la problemática tenía tres planos para analizar:

- Antecedentes
- Problema en la actualidad
- Consecuencias

La discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal es un proceso que tiene causas sociales, culturales e históricas, pero que a su vez tiene consecuencias en los mismos ámbitos. Al tener en claro lo anterior, decidí realizar el primer esquema de reportaje, el cual estaba dividido en 3 partes fundamentales: Antecedentes, proceso social estudiado y consecuencias.

De acuerdo con lo anterior, diseñé una primera propuesta de capitulado:

- Rol de la mujer en la historia de la humanidad y, en particular, en México.
- ¿Por qué trabaja la mujer?
- El desempleo en el mundo, en México, en el D.F., y el femenino.
- ¿Cómo se busca trabajo en el D.F.?
- Características de las vacantes.
- Las formas de discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.
- ¿Qué hacen las mujeres desempleadas para subsistir?
- Consecuencias del desempleo

Era importante tener un esquema elemental, ya que me daría la pauta de qué y dónde investigar, sin él habría sido muy difícil dirigir mi labor, me habría sentido dando de topes una y otra vez.

- C. **Investigación:** Después de determinar la información que necesitaría, era el momento de decidir cuál sería el origen de los datos. En este punto pude reconocer que requería de dos vertientes de investigación: documental y de campo.

La investigación documental sería la base teórica del reportaje, en especial para los antecedentes y las consecuencias, por lo que utilicé las siguientes fuentes:

- a) *Bibliográfica:* Libros sobre el rol de la mujer, el desempleo y sus consecuencias.
- b) *Hemerográfica:* Dividida en dos vertientes; la primera, para la construcción teórica de algunos capítulos y la segunda, para la búsqueda de vacantes.
- c) *Internet:* También útil para el marco teórico, consulta de estadísticas oficiales de organismos como el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y la Organización Internacional del Trabajo, entre otras. Además, fue indispensable en la consulta de puestos de trabajo.

La investigación de campo la consideré columna vertebral del reportaje; para dar una visión real de este proceso social era indispensable vivirlo, experimentarlo y compartirlo con otras mujeres en las mismas condiciones.

Decidí separar la investigación de campo de la siguiente forma:

- a) Entrevistas a buscadoras de empleo
- b) Investigación participativa: Búsqueda de empleo y punto de vista del empleador
- c) Entrevistas sobre el tema del rol de la mujer

Las entrevistas con buscadoras de empleo requirieron un trabajo previo que incluyó el análisis de la información requerida y el diseño de un cuestionario básico, mismo que contenía las siguientes partes:

- Información sociodemográfica: Nombre, edad, estado civil, escolaridad, zona dónde vive, hijos, aportación al ingreso familiar, de qué busca empleo, experiencia laboral en años, sueldo deseado. Respecto a su búsqueda de trabajo: tiempo que lleva haciéndolo, herramientas utilizadas, días asignados y gasto semanal realizado. También se incluyeron otras preguntas, como si desea o necesita trabajar, cómo sufraga sus gastos de búsqueda, si tiene necesidades especiales en el horario laboral y quién la apoya en las labores del hogar.
- Sobre las condiciones de las vacantes que ha consultado.
- Experiencia en el tema de la discriminación laboral.
- Opciones si no encuentra empleo.
- Vivencias de discriminación por género, edad, estado civil, experiencia, apariencia física, hijos, distancia casa-trabajo y otras.
- Conocimiento sobre otros casos de discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.
- Otras preguntas: Éstas surgían de acuerdo con el perfil e historia personal de cada entrevistada.

Para el diseño de este cuestionario recurrí a las experiencias personales y las necesidades de la investigación. El siguiente paso era determinar dónde entrevistar a las buscadoras de empleo y para mí era importante encontrar lugares en los que se concentraran, esto con el fin de aprovechar los recursos con los que contaba.

En este punto ya tenía en claro que la zona de interés sería el oriente del D.F. y el área metropolitana, así como la parte centro-sur de la ciudad de México. Así, investigué si en próximas fechas se llevaría a cabo alguna feria del empleo y acudí a la 3ª Feria del Empleo de Nezahualcóyotl que se llevó a cabo el 11 de julio de 2006, en la cual entrevisté a 22 buscadoras. Sin embargo, sabía que no era suficiente, por lo que me presenté en las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo de Benito Juárez y Coyoacán, en las que logré otras 18 entrevistas.

Antes de entrevistar a las buscadoras, ya tenía definido el perfil que buscaría en ellas y que era el requerido para la investigación:

Sexo	Femenino
Edad	30 años en adelante, pero también mujeres de entre 25 y 29 años quienes estuvieran conscientes de la problemática que enfrentarían en un corto plazo.
Estado civil	No excluyente, preferente jefas de familia.
Hijos	No excluyente, preferente con hijos.
Escolaridad	No excluyente, preferente carrera técnica, nivel medio superior o superior.

Experiencia laboral	No excluyente, de preferencia menor de 2 años en cualquier empleo, nula o más de 5 años sin laborar.
Apariencia física	De preferencia con cualquier aspecto que las excluya de la llamada <i>excelente presentación, presentación ejecutiva o guapas</i> , que tan frecuentemente piden en las ofertas laborales.
Ubicación geográfica	Oriente del D.F. y misma zona del área metropolitana. Centro-sur de la ciudad de México y opcionalmente cualquier otra zona, siempre y cuando la entrevista tuviera algún valor o interés en particular para la investigación.

Durante mi búsqueda de empleo platiqué con otras mujeres y en sus experiencias encontré nuevas preguntas y otros ángulos de la situación de desempleo que les afecta.

Las entrevistas fueron registradas en una grabadora con formato de mp3, con el fin de poderlas manejar en la computadora. El aparato utilizado era pequeño, para evitar la intimidación en las entrevistadas; sin embargo, al apagar la grabadora las mujeres adquirían otra *confianza* conmigo y platicaban de una forma más emocional.

De lo anterior me percaté desde la primera entrevista, por lo que agudicé mis sentidos y afiné la memoria. Era indispensable que recordara con la mayor precisión posible cada conversación y, si se podía, la transcribiera justo al concluir la charla. Además, debía tener en mente las características de cada mujer, su aspecto físico, ropa, voz, actitud, para tener la capacidad de describirla en el reportaje.

La mezcla entre la nueva tecnología y un ejercicio de memoria fueron básicos para esta labor. Para evitar malas experiencias, no sólo llevaba la grabadora de mp3, sino también una de cassette y una asistente, mi hermana, quien me ayudaba con las características de las buscadoras.

Otro problema que enfrenté fue la transcripción de las entrevistas. En el programa Word diseñé un esquema para trasladar las grabaciones, esto facilitó una parte del trabajo, pero en algunas ocasiones el audio no era muy claro y se perdía alguna información. Así que al concluir una entrevista procuraba escucharla en ese momento para verificar su calidad y evitar que se perdieran datos importantes. Además, si la entrevista seguía un camino interesante, tomaba notas de ella por si la grabación tenía algún problema.

La experiencia como desempleada me permitió lograr empatía con las buscadoras de trabajo, aunque tenía un cuestionario básico, el orden en que realizaba las preguntas no era el mismo, más bien dependía del rumbo que la entrevistada quería seguir.

Al realizar las preguntas procuraba enfatizar que yo misma era desempleada, conocía la situación y la entendía. Esto fue útil pues las mujeres se sentían identificadas y dispuestas a compartir sus vivencias.

Por otra parte, para el tema del rol de la mujer en México necesitaba realizar entrevistas con otras características y en este caso el perfil no era tan estricto, pues requería variedad en el nivel escolar, ocupación y zona de residencia; lo anterior con el fin de tener un espectro más amplio en las respuestas.

El cuestionario para estas entrevistas se dividió de la siguiente forma:

- Datos sociodemográficos.
- Educación familiar respecto al rol de la mujer.
- Importancia del estudio para la mujer.
- Importancia del trabajo para la mujer.
- La mujer como ama de casa.
- Evolución del rol de la mujer.
- Comparación de su rol como mujeres y el papel que desempeñó su madre.
- Discriminación hacia la mujer.
- Discriminación laboral hacia la mujer.
- Discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal.

Las siete mujeres entrevistadas tuvieron un rango de edad entre los 18 y 38 años, nivel escolar desde secundaria concluida hasta maestría y sólo una de ellas tenía hijos. Además, tres provenían de familias sólidas y estables, mientras que cuatro contaban con padres separados. En el ámbito laboral, tres de ellas tenían un empleo estable, dos laboraban por honorarios, otra era vendedora de Avon y una más era estudiante.

Otra parte que incluía la investigación de campo fue mi búsqueda de empleo. Durante siete semanas consulté vacantes, acudí a entrevistas y traté de colocarme en un puesto.

Mientras realizaba las entrevistas a las buscadoras, pude percatarme de que hay dos tipos de desempleo de acuerdo con su duración: de corto plazo y a largo plazo. El primero incluye desde un día hasta cuatro semanas y quienes aceptan una vacante en este lapso logran emplearse o se conforman con cualquier vacante para cubrir sus necesidades.

A partir de la quinta semana resulta más difícil colocarse, ya sea porque las expectativas del desempleado superan las condiciones ofrecidas por los empleadores, o porque las consecuencias psicológicas, como la depresión o la baja autoestima, se convierten en obstáculos para conseguir una plaza.

De acuerdo con lo anterior, me propuse un plazo de 8 semanas para emplearme en un puesto”, con prestaciones sociales y estabilidad. Además, la vacante no

debería ser en el área de ventas, esto porque es la actividad que más solicita empleados, pero también la más inestable.

La consulta de vacantes la llevé a cabo en dos fuentes principales: periódico e Internet. Esto lo decidí después de analizar las respuestas de las buscadoras de empleo y aplicando mi experiencia. El “*Aviso Oportuno*” de *El Universal* sigue siendo la herramienta más utilizada, pero Internet se consolida como una buena opción y esto es por el bajo costo que tiene y por la posibilidad de enviar el currículum sin hacer un gasto extra.

Para postularme a las vacantes seleccionadas utilicé versiones diferentes de mi currículum para poder abarcar la mayor cantidad de posibles *malas condiciones* de selección. Modifiqué mi estado civil, estudios, experiencia laboral y conocimientos; incluso tuve hijos imaginarios. Lo único que no cambió fue mi edad y mi complejión física.

Las entrevistas de trabajo me sirvieron para conocer a detalle cómo son tratadas las mujeres, qué les cuestionan y cómo valoran sus capacidades. Pero también encontré historias; mientras esperaba mi turno conocí experiencias y emociones, compartí angustias, desesperanzas y, en algunos casos, optimismo contagiante.

Vi el tiempo pasar y no lograba conseguir un puesto, recordé y reviví momentos dolorosos de mi vida, nuevamente los rechazos me abofeteaban, pero ahora había una razón y un objetivo. Me atrevo a decir que incluso disfrutaba las negativas de los empleadores, pero también me indigné ante las pésimas condiciones laborales que se ofrecen.

Finalmente, en julio de 2007, se presentó la oportunidad que me permitiría completar el panorama. En la empresa Captura Profesional de Datos (CAPRODASA) me pidieron seleccionar personal para un proyecto importante, era el momento de estar en el otro lado del escritorio. Esta experiencia fue útil para comprender que el problema no es la falta de vacantes, sino la precaria calidad de éstas. Además, descubrí que hay una mala planeación de los desempleados en su búsqueda, ya que se postulan a puestos en los cuales no tienen experiencia, o están muy lejos de su domicilio.

- D. **Análisis de la información:** Después de recabar la información, decidí analizarla para comparar lo obtenido con el esquema que había elaborado y verificar que contara con los datos necesarios. La investigación de campo requería de un proceso, mismo que llevé a cabo en este paso.

La investigación bibliográfica, hemerográfica y por Internet era suficiente para construir el marco teórico referente al rol del género femenino, por qué trabaja la mujer y el desempleo. En el “*Aviso Oportuno*” de *El Universal* y los sitios de Internet OCC, Computrabajo y Chambanet proporcionaron las vacantes para realizar la búsqueda laboral.

Respecto a la investigación de campo, ésta aportó dos tipos de datos: Estadísticas y vivencias. Cada uno requería de un análisis y tratamiento diferentes. Los datos sociodemográficos obtenidos en las entrevistas, las vacantes consultadas y la currícula recibida como seleccionadora de personal fueron procesados con los programas Excel y Access, ambos versión 2003 y con sistema operativo Windows XP. Sin embargo, antes hubo una labor de captura para poder realizar las tablas y gráficos necesarios.

En el caso de la información sociodemográfica y la currícula se utilizó Excel pues los datos eran pocos y básicamente numéricos. En este programa elaboré tablas dinámicas y gráficos, también calculé porcentajes, promedios y medias.

Para las vacantes de empleo decidí elaborar una base de datos en Access pues ofrece un ambiente más amigable para capturar información alfabética y, al mismo tiempo, permite realizar cálculos estadísticos si se requiere. Para procesar la información en este programa también elaboré tablas dinámicas que me permitieron calcular promedios, medias, máximos y mínimos.

La otra información obtenida en el trabajo de campo fueron vivencias. Al transcribir las entrevistas y las notas que realicé, me di cuenta del material con el que contaba y comencé a ubicarlo en el esquema que tenía en ese momento. También comprendí cuáles historias eran más adecuadas para crear una empatía con el lector.

Otra parte de este ejercicio fue la de escribir mi experiencia como seleccionadora de personal, recordar las historias que escuché, el ambiente de trabajo y las exigencias del dueño de la empresa. También fue el momento de valorar la efectividad de las herramientas utilizadas para reclutar y seleccionar capturistas.

Es importante señalar que la investigación de campo requirió de año y medio, entre la realización de las entrevistas y la experiencia como empleadora. Es por ello que este trabajo se alargó más de lo planeado. Además, la captura y procesamiento de los datos numéricos también consumieron varias semanas.

Sin embargo, era indispensable mostrar la experiencia vivida en este tiempo, ya que esto me convierte en una voz autorizada, pues no me limité a escuchar a otros, sino que decidí ser parte de todo el proceso para comprenderlo mejor y transmitirlo con todas sus aristas.

- E. **Selección y jerarquización:** En este paso realicé la estructura de cada capítulo, los temas que debía contener y el orden en que aparecerían. Por otra parte, después de leer y sintetizar el material investigado, conocía la información con la que contaba.

Debido a que cada parte del reportaje requirió una tipo de investigación diferente, señalaré cómo realicé la selección y jerarquización de los datos obtenidos:

1. *Antecedentes:* Al constituir la parte teórica de la investigación, su base se encuentra en la bibliografía, hemerografía e Internet, con algunas referencias de entrevistas de mujeres con distintos perfiles.

Organicé el material útil para cada capítulo con base en la estructura diseñada, así se generó un resumen biblio-hemerográfico y de Internet para cada apartado.

Lo anterior también lo apliqué a las 7 entrevistas realizadas con el tema de rol de la mujer, seleccioné el material factible de ser utilizado y lo resumí en un documento.

Respecto a los datos estadísticos utilizados en esta parte, la mayoría corresponden a organismos oficiales. Para seleccionar, jerarquizar y organizar esta información separé en carpetas los temas básicos: datos sociodemográficos, de trabajo y desempleo, así como aquellos referentes al marco mundial, nacional y local.

De este modo, tenía dos resúmenes para cada capítulo: teoría y entrevistas. Mientras que la carpeta con información estadística tenía una organización adecuada para encontrar los datos requeridos.

2. *Problema en la actualidad:* Estos capítulos contendrían los resultados de la investigación de campo, por lo que el material básico fueron las bases de datos en Excel y Access, las entrevistas realizadas, mi experiencia como buscadora y seleccionadora de personal.

Respecto a las bases de datos, éstas podían generar las tablas y gráficas que necesitara, pues la información ya estaba capturada.

En cuanto a las entrevistas, valoré nuevamente las respuestas, seleccioné las que consideré más adecuadas, completas y con carga emocional. También decidí cuáles historias de vida, o experiencias, serían útiles para iniciar un capítulo, ejemplificar datos estadísticos o dar sentido humano a éstos.

La parte más compleja fue la de mis vivencias; aunque tenía mucho qué decir, debía tener cuidado para no convertirme en *protagonista*, quería ser una desempleada más. Como seleccionadora de personal el problema fue no ser parte de uno u otro *bando*, sino comprender el problema en toda su magnitud. Por ello fui minuciosa al elegir qué decir y cómo hacerlo. Las vivencias serían el hilo conductor de los datos y de las experiencias de las demás buscadoras de empleo, pero no tendrían que opacar, ni minimizar, sus historias.

En esta parte el trabajo consistió en ordenar y organizar los datos y las entrevistas, reconocer con qué contaba y valorar la información. Sin embargo, fue útil marcar en las entrevistas el capítulo y tema al que podían adecuarse las respuestas.

3. *Consecuencias:* Este bloque requería de bibliografía, hemerografía, Internet y entrevistas. Las primeras tres fuentes fueron útiles para el marco teórico, mientras que las últimas demostrarían los dichos de los especialistas.

No bastaba con señalar cuáles son las consecuencias del desempleo, sino mostrarlas en la vida de personas reales, de las mujeres con quienes platicué.

Al igual que en los antecedentes, elaboré un resumen por capítulo con las lecturas seleccionadas; mientras que en las entrevistas seleccioné las historias más adecuadas para ejemplificar. Respecto a los datos estadísticos, los elegí de acuerdo con el esquema de cada capítulo y los coloqué en una carpeta etiquetando cada tema.

Al seleccionar y jerarquizar la información, tomé decisiones como cuál era la importancia de cada lectura, entrevista o dato estadístico; qué era necesario dejar a un lado, ya sea porque era reiterativo o porque contradecía a las demás fuentes; cuáles

entrevistas debían ser conocidas, lo que implicó un nuevo trabajo de valoración; o qué datos estadísticos serían útiles y en qué capítulo tendrían mayor impacto.

A pesar de conocer, y haber valorado anteriormente, la información con la que contaba, llegó la hora de recortar, organizar y reorientar las fuentes. En este punto ya era claro qué iba a decir, en qué orden, qué autores citaría y cuáles entrevistadas tendrían voz. La estructura de cada capítulo y el material organizado estaban ahí, sólo faltaba armar ese rompecabezas.

- F. **Redacción del reportaje:** Había llegado el momento de darle sentido periodístico a la información. Debido al proceso de investigación, sería fácil caer en la trampa de redactar un reporte o monografía del tema, así que debía tener cuidado con el uso de fuentes, citas y entrevistas.

También sabía que el lenguaje debía ser claro y sencillo, tal vez el lector no conocería el tema, por lo que podría aburrirse si resultaba demasiado complejo para él. Además, lo relacionado con estudios de género suele vincularse con una postura contraria al hombre, por lo que traté de alejarme del feminismo intolerante, aunque tampoco debería minimizar los hechos.

Cada capítulo requería de un discurso diferente, a veces exponiendo, narrando, describiendo o denunciando. Conforme las palabras eran escritas, el reportaje tomaba forma.

De nuevo acudí a la reflexión y valoración de mis fuentes y datos. Sabía que el orden de las palabras, las ideas, los párrafos, las citas y las entrevistas darían un sentido diferente, por lo que intenté cuidar ese orden para lograr el efecto buscado.

Nuevas decisiones se presentaron ante mí: Cuándo citar, para qué hacerlo, cuál sería el papel de las entrevistas, qué datos sustentarían una vivencia o cuándo éstas le darían sentido humano a una teoría. La denuncia sería efectiva en la medida en que utilizara la información y el modo en que la presentara.

Un problema que enfrenté en este paso fue la falta de datos estadísticos oficiales. Conforme redactaba los capítulos, surgieron dudas y necesidades de información, pero a pesar de buscar detalladamente, los datos no estaban disponibles, o no existían. Tenía dos opciones: modificar lo redactado, o generar la información estadística, siempre y cuando pudiera hacerlo de acuerdo con el trabajo de campo realizado.

La mayoría de las veces la investigación me permitió elaborar las tablas y gráficos que requería, por lo que este problema fue resuelto. Esta situación me hizo comprender que la labor periodística es continua y constante, no se termina de indagar, buscar y generar información.

La elaboración de un reportaje no es lineal y estricta, el mismo trabajo va guiando el siguiente paso. A veces se puede creer que ya no se necesitan más datos, pero al redactar surgen huecos, dudas, inconsistencias que deben ser resueltos para tener una investigación sólida, confiable y verificable.

Otro problema fue que varios datos estadísticos se “hacían viejos”, por lo que era indispensable actualizar esa información para que no perdiera actualidad y pertinencia. A pesar de lo complejo de este paso, el contar con un esquema detallado de cada capítulo me permitió agilizar la redacción y modificar la estructura si lo consideraba necesario. Puedo afirmar que tener una estructura básica es indispensable para redactar el reportaje respetando la intención, los objetivos y el sentido de la investigación.

- G. **Revisión del reportaje:** La redacción del reportaje es un trabajo parcial, es decir, se trabaja en cada capítulo en diferente momento. Además, la atención de la mente se concentra en un tema y se puede perder la perspectiva del trabajo en general.

Por eso es importante leer todo el capitulado, buscar detalles y errores para corregirlos; dar homogeneidad a la redacción, en lo gramático y ortográfico; establecer un formato único en citas, subtítulos y fuentes utilizadas; pero, sobre todo, es necesario valorar si se llega al objetivo principal.

De nuevo se requiere de la reflexión para comprender si la estructura de los capítulos, su orden y continuidad permiten consolidar la denuncia, en el caso de este reportaje. También debe considerarse el uso de citas, entrevistas y estadísticas para determinar si cumplen con el papel propuesto.

El equilibrio entre información y vivencias era una preocupación constante. No quería un reporte sociológico, pero tampoco una recopilación de experiencias sin sentido. Por eso revisé una y otra vez que los datos sustentaran las vivencias y que éstas correspondieran a la estadística.

En este punto también evalué la pertinencia de cada fuente, revisé cada cita y entrevista, verifiqué la existencia de las páginas de Internet y confirmé cada dato estadístico que había utilizado. Es muy importante que la investigación sea comprobable y verificable. Finalmente, realicé una última revisión gramática y ortográfica del texto, así como del estilo periodístico

- H. **Presentación final:** La primera decisión fue presentar esta investigación como libro, es decir, como relato no ficcional. El trabajo realizado, y sus características, permitía hacerlo de esta manera y no como reportaje en entregas. Así, era necesario redactar un epílogo y un colofón, para lo cual recurrí a las conclusiones que había redactado con anterioridad.

Posteriormente, enfrenté la tarea de enlistar las fuentes utilizadas, verificando cada libro, artículo, texto o entrevista al que recurrí. En este paso comprendí la importancia que Internet tiene para la investigación; no sólo aportó artículos especializados, sino información estadística y fue indispensable para la búsqueda de vacantes.

Otro tema en el que reflexioné fue la inclusión de anexos; considero importante que las estadísticas generadas a partir de la investigación estén a la mano de quien desee consultarlas, por lo que decidí agregarlas al final del reportaje.

Finalmente, cuestioné si había cumplido el enfoque y los objetivos planteados en el proyecto inicial. Las respuestas a estas preguntas se encuentran en el colofón.

La metodología y herramientas que utilicé para elaborar este reportaje fueron tomando forma durante poco más de año y medio de trabajo, por lo que lo arriba expuesto corresponde a la forma en que llevé a cabo la investigación. Cada etapa, proceso y paso que detallo los seguí de acuerdo con las necesidades que se presentaban y constituyen el método que fue útil para lograr este reportaje. Sin embargo, es importante señalar que los 8 pasos de Ulibarri fueron la base de mi trabajo.

Esta investigación consta de ocho capítulos, un epílogo y un colofón. El capitulado se estructura con tres partes:

1. **Antecedentes:**

Capítulo 1. “Reina, esclava o mujer”

Capítulo 2. Trabajo por gusto

Capítulo 3. “Mal de muchos, consuelo de tontos”

2. **Problema actual:**

Capítulo 4. Aviso inoportuno

Capítulo 5. “Nada por aquí, nada por allá”

Capítulo 6. Nosotros nos comunicamos

3. **Consecuencias:**

Capítulo 7. “No tengo dinero, ni nada que dar”

Capítulo 8. La inútil culpa

En el primer capítulo hay un resumen histórico del rol de la mujer, dejando en claro que el menosprecio sociocultural hacia ella está basado en una división de género, no sexual. Es decir, no es natural, sino un proceso social que ha evolucionado con el tiempo. El género femenino fue relegado de actividades económicamente productivas y se le asignaron cargas simbólicas, como ser madre o ser santa. Si alguna mujer decide vivir alejada de ese simbolismo es mal vista por la sociedad.

A través de muchos años de lucha, el género femenino abrió puertas y ha tratado de liberar el yugo que le oprime. En México, el papel de la mujer está condicionado por el sector dónde le tocó vivir. De acuerdo con la doctora Ma. del Carmen Elu de Leñero, en este primer capítulo se revisa cómo se percibe el rol de la mujer en los tres *Méxicos* que la investigadora propone.

Finalmente, en el primer apartado se ofrece una radiografía de la mujer mexicana, un perfil sociodemográfico que permitirá ubicarla en el contexto nacional, cuántas somos, a qué edad nos casamos, cuántos hijos tenemos, qué estudiamos, de qué trabajamos y cómo utilizamos nuestro tiempo.

En el capítulo “Trabajo por gusto”, se analizan las causas por las que la mujer mexicana decide incorporarse al mercado laboral, tanto económicas como personales. Sin embargo,

aunque el género femenino se emplea con mayor frecuencia fuera del hogar, la sociedad no ha respondido a sus *nuevas necesidades*.

Trabajamos, pero también somos responsables de las labores domésticas. Eso no ha cambiado. Además, ahora la sociedad exige “mujeres maravilla”, por lo que la llamada *doble jornada* es obligatoria. En el segundo capítulo se ahonda sobre este tema y las repercusiones en la vida de la mujer.

Otro tema que se toca en el segundo apartado es el aumento de jefas de familias en los hogares mexicanos. No sólo se trata de tener jornadas exhaustivas de trabajo, dentro y fuera del hogar, las mujeres también deben enfrentar la responsabilidad de ser el único sostén económico y emocional.

De acuerdo con los tres temas anteriores, este capítulo concluye que en la actualidad la mujer está obligada a trabajar por múltiples causas, pero el mercado laboral aún no está abierto para ellas, ni ofrece equidad en las prestaciones y condiciones para ambos géneros. Además, las necesidades de las trabajadoras son diferentes a las de los varones, pues en los hombros de ellas está la carga del hogar y de los hijos. Las exigencias sociales hacia la mujer no son congruentes con los derechos que se les adjudican.

Al inicio del capítulo tres se exponen las diferencias entre el término empleo y trabajo, aunque en el transcurso de la investigación ambos son utilizados de forma indistinta. Sin embargo, es importante comprender que siempre hay trabajo, aunque no haya empleo.

En este apartado se analiza el desempleo como un tema económico, histórico y mundial. El pleno empleo es una utopía, aún no hay un sistema económico que ofrezca un puesto de trabajo para todos los seres humanos. El desempleo es un mal necesario para el capitalismo y tener un ejército de desocupados mantiene *barata* la mano de obra.

En Latinoamérica la situación es crítica, aunque en menor grado que en África. Lo anterior se explica en este tercer capítulo. También se ofrece el panorama del desempleo en nuestro país, en el D.F. y para las mujeres que habitan la ciudad de México y el área metropolitana.

Con estos tres capítulos se ofrecen los antecedentes de la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal. El objetivo de esta parte del reportaje es comprender que el tema investigado es producto de procesos sociales, culturales, económicos e históricos, no es una condición *normal* y *natural* de la mujer.

A partir del cuarto capítulo se plasma la investigación de campo que realicé durante poco más de año y medio. Los apartados 4, 5 y 6 corresponden al problema social en el presente, en la actualidad.

El capítulo cuarto explica cómo elegí el perfil de las buscadoras de empleo que me interesaba entrevistar y el método que seleccioné para realizar mi búsqueda laboral, así como el período en el que lo llevé a cabo.

En este apartado se ofrecen los primeros resultados de la investigación, se expone el perfil de las entrevistadas: dónde viven, su edad, estado civil, escolaridad, hijos, experiencia

laboral y el sueldo que pretendían. De esta forma, hay una primera aproximación a esas cuarenta historias que escuché y a las mujeres que las vivían.

La búsqueda de empleo es una labor dura, complicada y agotadora, por eso es importante saber cómo se facilita esta actividad. En este capítulo se muestran las herramientas más comunes utilizadas por las buscadoras, y en mi experiencia; también señalo cómo recurrí a ellas y el orden en que lo hice.

Después de un análisis de los requisitos de las vacantes de trabajo, se compararon éstos con las características de las entrevistadas, con el fin de determinar si existen incongruencias entre la oferta y la demanda laborales.

En el capítulo 5 expongo mi experiencia en la búsqueda de empleo, cómo fue y la forma en que, poco a poco, afectó mi autoestima. Este recorrido lo realizo de la mano de las entrevistadas, compartiendo nuestras experiencias y dudas, siempre tratando de encontrar respuestas.

El resultado de esta búsqueda se encuentra en este apartado, se muestra la cantidad y calidad de los empleos ofrecidos en el D.F. a mujeres mayores de 30 años. Es factible darse cuenta que las vacantes relacionadas con ventas son las que abundan para el perfil elegido.

Además, se presentan las particularidades del trabajo de buscar empleo para las entrevistadas, cuántos días dedican a esta actividad, cuánto gastan, cómo cubren sus necesidades, cuánto tiempo seguirán buscando, cómo son sus entrevistas de trabajo y cómo perciben el mercado laboral. Al final de este capítulo se despeja la incógnita de si pude conseguir un empleo y qué condiciones tendría éste.

La discriminación es el tema principal del sexto apartado, su definición es importante para poderla ubicar en el contexto de la sociedad mexicana. En nuestro país no nos aceptamos como discriminadores, pero todos los días hacemos o decimos algo que nos determina como tales.

En este capítulo se señalan las consecuencias de la discriminación y cómo afecta a quien la vive. En este sentido, la mujer nace con la primera razón para ser discriminada: su género; posteriormente se acumulan otras *causas* a lo largo de su vida.

Aunque en México la equidad de género está garantizada constitucionalmente, esto sólo es en el papel, pues las actitudes cotidianas y las oportunidades ofrecidas no son iguales para hombres y mujeres.

En este sentido, como se expone en este capítulo quinto, la discriminación laboral hacia la mujer mayor de treinta años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal se muestra como consecuencia de las políticas de las empresas y no como una actitud que minimiza o relega el trabajo femenino. Además, la discriminación laboral hacia la mujer tiene varias formas, mismas que se indican en este apartado.

El capítulo “Nosotros nos comunicamos” también señala los cinco argumentos principales que, según el Instituto Nacional de las Mujeres, utilizan los empleadores para evitar la contratación del género femenino.

En este apartado se expone el resultado de la investigación de campo referente a este tema: si se han sentido discriminadas en su búsqueda laboral y cuáles creen que fueron las causas. Así, se presentan siete razones probables y cómo las han enfrentado las entrevistadas.

El sexto capítulo concluye con la experiencia que viví como reclutadora y seleccionadora de personal en una empresa de captura de datos. Toda historia tiene, al menos, dos versiones y ésta es la del empleador. Durante casi tres meses estuve “del otro lado del escritorio” y pude atar algunos cabos sueltos que estaban en mi mente.

Los capítulos 7 y 8 presentan las consecuencias del desempleo para quien lo vive. El séptimo apartado ahonda en el aspecto económico, qué hacen las desempleadas para subsistir y cuáles son sus opciones.

La economía informal es el recurso al que acuden con mayor frecuencia quienes carecen de un empleo, pero el tema es complejo pues su percepción social es errónea. En este capítulo se analizan las características y dinámicas de la informalidad, así como las razones por las que existe. Lo anterior se realiza a partir del panorama mundial, para concluir con la situación en México y para las mexicanas.

En el capítulo 8 se exponen las consecuencias psicológicas, físicas, sociales y familiares del desempleo en el individuo que lo vive y en quienes lo rodean. También se señalan los efectos de la falta de empleo para las jefas de familia.

El epílogo resume mi vivencia y percepción del desempleo, cómo lo advertí en la investigación de campo y cuáles son las aportaciones más destacadas para mí. Por su parte, el colofón incluye mi experiencia periodística, como comunicóloga, y la forma en que aprendí a trabajar el reportaje, así como el crecimiento profesional que me aportó.

Ahora sólo queda sumergirse en el trabajo de investigación que representa una parte muy importante de mi vida y cómo decidí transformar experiencias dolorosas y personales en la denuncia de lo que aqueja a miles de mujeres mayores de 30 años en el D.F.

## CAPÍTULO 1

### “REINA, ESCLAVA O MUJER”

Cinco de la mañana, otro día que empieza. Ella va a la cocina para preparar el desayuno, café recalentado cinco veces, bolillos duros y sólo eso. Abre el viejo refrigerador y espera que suceda un milagro, que haya fruta o algo más. Pero no es así, los milagros no son para ella. Pone a calentar dos cubetas de lámina con agua para bañar a sus tres hijos, a quienes ya comienza a llamar para que despierten.

Se sienta en la mesa destartalada; piensa qué les dará a sus hijos para que coman en la escuela; no hay más, sólo bolillos con frijoles. Le duele no poder darles otra cosa, pero la situación es muy difícil. Mientras sirve el café en los jarritos de barro desea encontrar trabajo, sabe que no es fácil, tiene más de 35 años, tres hijos y no terminó la secundaria.

Por fin se levanta Carmen, tiene doce años y está en sexto de primaria. Ella es quien ayuda a su madre con sus hermanos y la casa. Carmen sabe, casi con seguridad, que no entrará a la secundaria, no hay dinero y tendrá que trabajar, vender algo o cuidar a sus hermanos para que haya más dinero en la casa; toma su mitad de pan y bebe su café, pero cada día le preocupa más su madre... ¡Si tan sólo su padre les diera algo de dinero! Pero sabe que no es así, nunca lo fue, ni lo será.

Juan y Lupita despiertan, son las seis de la mañana y su madre ya preparó el agua para su baño. Ellos acomodan sus uniformes cien veces remendados, así como sus zapatos que ya aprietan sus pies; mientras Juan se baña, Carmen enjuaga el cabello de Lupita.

Ella, su madre prepara las tortas de frijol y da una planchada a la camisa amarillenta de Carmen, entonces llora porque quisiera darles lo mejor a sus hijos, pero no puede. Siempre se atuvo a lo que le diera su marido, jamás pensó que él los abandonaría, pero lo hizo, fue hace cinco años, cuando Lupita tenía ocho meses y Juan dos años.

Las siete y cuarto, Carmen va con sus hermanos a la escuela, pasan por la tiendita y ven los dulces que casi nunca comen, bajan su mirada y siguen el camino. Su madre se viste para buscar trabajo, como en los últimos cuatro meses; lo poco que ahorró como obrera ya casi se termina y por eso le preocupa gastar en *El Universal* para ver qué empleos hay “como para ella”. Abre el *Aviso Oportuno*, saca su cabito de lápiz y busca los anuncios para los que “sirve”.

“Aquí no, sólo es hasta los treinta años y con secundaria. Este pide secundaria, sólo secretarías con carrera. ¡Aquí, éste! No, es de obrera pero hasta Tlanepantla, desde Neza haría como dos horas y media, mejor no. Tal vez, éste, sí, es en la Agrícola Oriental y es de obrera en una fábrica de ropa”, son los pensamientos de ella, quien suspira y arregla su faldita negra, casi gris, y decide irse caminando por Zaragoza, no quiere gastar en microbús porque ya subieron otra vez la tarifa.

Por fin llega al lugar, el policía le señala una libreta para que anote su nombre, ella entra y ve ocho mujeres más, la mayoría como de su edad, pero también hay jovencitas. Piensa que ahora sí es el día, no piden experiencia y el anuncio no decía edad. Nueve de la mañana, diez, diez y cuarto, por fin llegó el licenciado Juárez, el que contrata. Pasa la primera, la segunda y, después de dos horas, pasa ella.

El licenciado Juárez es joven, como de 25 años. Ella se pone nerviosa porque le da pena hablar, pero le entrega la solicitud de empleo.

— ¿Cómo se llama?—pregunta el licenciado.

—Carmela Sánchez—contesta ella.

— ¿Cuántos años tiene?  
 — Casi treinta y ocho, señor.  
 — Mmmm...— murmura el licenciado Juárez mientras marca con lápiz rojo la edad de Carmela y luego le dice:  
 — Así que sólo ha trabajado como obrera durante un año y tres meses...  
 — Bueno, sí. Pero también lavo y plancho ropa.  
 — Yo hablo de experiencia en empresas, ¿no ha trabajado en otro lado?  
 — No, señor. Pero le digo que soy muy trabajadora.  
 — ¿Por qué la corrieron?  
 — Es que tuve que faltar varios días porque mi niño se enfermó.  
 — ¡Ah, tiene hijos!  
 — Sí, tres, señor. Lo que pasa es que donde trabajaba no nos daban “Seguro” y tuve que llevar a mi niño a otro lado, hacerle análisis y cuidarlo.  
 — ¿Por eso faltó? ¿No avisó o qué?  
 — Sí avisé, pero me dijeron que no les convenía.  
 — ¿No tiene quién la ayude? ¿Esposo, suegra o algo así?  
 — No tengo esposo, ni suegra, sólo me ayuda mi hija, pero no podía faltar tantos días a la escuela.  
 — Mire señora, la verdad está difícil para usted. Aquí pagamos a destajo, por prenda planchada, no hay Seguro Social sino hasta que cumple el año, además se trabaja de seis de la mañana a siete de la noche.  
 — No importa, yo vivo cerquita y soy bien rápida para planchar, además mi niño ya está bien.  
 — Sabe que tengo que entrevistar a más personas.  
 — Está bien.  
 — Pero nosotros le llamamos— dijo el licenciado Juárez y puso la solicitud de Carmela junto con otras llenas de marcas rojas.

Carmela escuchó otra vez esa frase, “nosotros le llamamos”, sabía lo que significaba, no habría trabajo; además, ni teléfono tenía. Ya era casi la una de la tarde y otra vez nada. Caminó hacia Zaragoza y se sentó en una banqueta para echar otro ojo a los anuncios, aunque sabía que ya no le daría tiempo de ir a otro lugar, ella pensó: “¡Si tuviera diez años menos, si hubiera estudiado, si mi marido no se hubiera ido!”

Pero no hay hubieras, sólo la vida que se tiene...

Como Carmela hay miles de mujeres, quienes todos los días buscan trabajo y son discriminadas por varias razones, entre ellas la edad. Esta situación está relacionada con una sociedad que no valora a la mujer, ni su trabajo, ni su esfuerzo. Pero, ¿cómo empezó todo? ¿Por qué se piensa así?

*Y de la costilla de Adán se creó a Eva...*

La humanidad tiene dos sexos, macho y hembra, hombre y mujer, así fue desde el principio y todavía lo es. Sin embargo, en la evolución de la sociedad se marcaron dos géneros: femenino y masculino, producto de la historia y de los sistemas económicos y sociales. Cada género tiene características bien definidas, tareas por realizar y funciones que cumplir. Machos y hembras, hombres y mujeres, somos educados de acuerdo con esos roles y quien se salga de su papel, o lo actúe mal, es socialmente mal visto.

Esas *diferencias* entre géneros son establecidas desde que se nace, por ejemplo al asignar colores: azul para el niño y rosa para la niña. Con el transcurso de los años esas *diferencias*

se van ampliando a todos los aspectos de la vida y muestra cómo portarse, a qué jugar y qué tareas son asignadas. El concepto de género encierra las características y atribuciones establecidas social y culturalmente a cada sexo.

“Con el objetivo de reproducir las relaciones de dominación, el capitalismo impone reglas a las relaciones genéricas, asignando al hombre la supremacía en el espacio público y en la producción visible del plusproducto (como propietario de los medios de producción o vendedor de fuerza de trabajo), mientras que a la mujer se le reserva el ámbito privado (o la esfera de la comunicación social como imagen estereotipada) y la reproducción invisible de la fuerza de trabajo en el hogar. De tal forma que estos roles aparecieran como naturales y no impuestos” señala Georgina Alfonso, Investigadora Auxiliar del Instituto de Filosofía de La Habana, en su artículo “La mujer en la lógica económica, cultural y simbólica de la globalización”, publicado en [www.rebellion.org](http://www.rebellion.org).

El concepto de género surge con la división sexual del trabajo, que existe en todas las sociedades, incluso en las más igualitarias y que se basó en la biología, en la maternidad para hacer una repartición *natural* de tareas. Esa división sexual del trabajo desarrolla un género social relacionado con el ámbito de la reproducción, no sólo biológica, sino en un amplio sentido que incluye actividades para subsistir como preparar alimentos, atender y proteger a la familia, socialización de la infancia y cuidado de personas enfermas o ancianas, actividades que confinan a la mujer al ámbito privado. Por su parte, el varón tiene un papel de control de la naturaleza, la guerra, el trabajo remunerado, organización y representación social, todas actividades del ámbito público.

En el artículo “La construcción de la identidad personal en una cultura de género”, Purificación Mayobre, profesora de Filosofía en la Universidad de Vigo, España, afirma: “Los géneros exhiben una característica propia de nuestro sistema de pensamiento occidental, la bipolaridad. El sistema binario aplicado a los sexos y géneros da lugar a una jerarquía o asimetría, ya que al varón se le asocia con términos muy valorados por nuestra cultura, como *razón/público/objetivo/iniciativa/independencia/autoridad/poder*, etc. En tanto que a la mujer se le vincula con términos menos estimados como *intuición/naturaleza/privado/ subjetivo/pasividad/dependencia/subordinación/doméstico*, etc.”

Rosario López Mondragón en su libro *La participación de la mujer joven en la actividad económica* señala que en las etapas anteriores al capitalismo la división del trabajo entre los sexos cubría las necesidades de la familia. La producción, consumo y reproducción eran al interior de la familia, había un equilibrio y equidad en las labores realizadas, por lo que el trabajo de la mujer era importante, valorado y necesario para la subsistencia.

Mujeres y hombres trabajaban hombro con hombro para obtener alimentos, elaborar ropa, construir la vivienda o cuidar animales. El trabajo de ambos tenía la misma importancia y no existía una separación entre el trabajo doméstico y aquel para conseguir lo necesario para la vida. Lo que la familia producía, era lo que consumía. Por ejemplo, en la era Paleolítica superior la vida era más igualitaria que en las sociedades campesinas posteriores, la mujer tenía que ganarse el sustento de alguna manera y trabajaba como el

hombre: unos golpeaban al animal que cazaban, otros gritaban y unos más sostenían la red. La mujer también participaba con la recolección de frutos y hierbas.

*La historia de la mujer contada por los hombres*

El trabajo de la mujer está ligado al desarrollo histórico de la humanidad, ella laboró la tierra, cuidó al ganado, sufrió esclavitud, fue servidumbre, artesana y obrera. “La historia del trabajo humano está escrita por la historia del varón *trabajador*, no por el trabajo que realiza la mujer” señala Ma. del Carmen Elu de Leñero en el texto *El trabajo de la mujer en México. Alternativa para el cambio*.

La mujer ha sido históricamente marginada, aún cuando luchó como el hombre por los derechos como la libertad, igualdad y fraternidad durante la Revolución Francesa, mismos a los que aún no accede plenamente. Los pensadores de esa etapa de la historia hacen a un lado a la mujer: Rousseau considera que la educación de la mujer debe encaminarse a servir al hombre, Robespierre prohíbe a la mujer tener participación política y Chamuette no permite la reunión de mujeres en Asambleas.

En el siglo XIX el trabajo era el camino para llegar a la justicia y al éxito, pero la mujer nuevamente es relegada y se le da el papel de “madre educadora”, sin derecho a la realización a través del trabajo y eso la sujeta más al hogar.

El varón nulifica la competencia con la mujer al alejarla de la esfera pública y “exalta” su papel como madre y esposa. Como en la Revolución Industrial, cuando el sistema de trabajo cambió, la producción se fue a las fábricas y desplazó a los talleres. El hombre sale a trabajar a las nuevas fábricas y la mujer queda marginada, encerrada y realiza labores domésticas.

“Las mismas actividades naturales que la mujer realizaba con poco o nulo reconocimiento dentro de su hogar, se convierten automáticamente en *tareas importantes* en cuanto se realizaban en la fábrica ejecutadas por hombres”, afirma Elu de Leñero. Y si acaso la mujer era contratada en las fábricas, sólo era porque se explotaba su trabajo con horarios extensos, pésimas condiciones laborales y peor pago, misma situación que enfrentó el trabajo infantil.

Pero el siglo XX llegó y con él dos guerras mundiales que exigieron la presencia de los hombres en el frente de batalla, lo que deja a las fábricas sin mano de obra. Entonces la mujer tiene la oportunidad de salir, de emplearse y tuvo gran importancia en ese período, ya que fue la principal fuerza de trabajo en las industrias.

Al salir del hogar se da cuenta que al exterior el trabajo es reconocido y valorado por medio de un salario, tiene una sensación de autonomía e independencia que desconocía. Pero las guerras terminan y los hombres regresan a exigir lo que les *corresponde*, su mujer, su familia y su trabajo. Aunque la mayoría de las mujeres regresa con resignación al hogar, otras se resisten a ello y se incorporan a empleos que los hombres rechazaban, como labores de oficina. Estas mujeres, en su mayoría, perdieron a su padre, esposo o hermanos en las guerras.

La semilla de la inquietud estaba sembrada, la mujer sabía que podía trabajar, tener un salario y lograr independencia del hombre. Así, a partir de la década de los cincuenta surge un movimiento de liberación femenina, la mujer exige derechos y lucha por ellos. Los cambios se dieron, en algunas sociedades más pronto que en otras, y todavía se lucha con sangre y vidas por ellos.

La mujer comprendió que el rol asignado a su género la relegó del mundo exterior, del desarrollo personal y por ello estableció relaciones de dependencia y obediencia con el hombre. La mujer cuestionó su papel social, decidió salir a conocer el mundo, hacerlo suyo y verlo desde su punto de vista para escribir la historia con su puño.

Sin embargo, los cambios aún no son suficientes, la carga de miles de años de educación y cultura está en los hombros de mujeres y hombres, porque el cambio en la mujer modifica el comportamiento del hombre, afecta su modo de relacionarse y se siente amenazado por compartir ese mundo que le enseñaron sólo le pertenecía a él.

Como ya se mencionó, la primera división del trabajo se basó en la biología, en la maternidad, y conforme a ello se asignaron las tareas. Pero la humanidad evolucionó en aspectos como la tecnología y subsiste en la sociedad esa primera división del trabajo, además hoy ésta se enfoca a códigos sociales que establece espacios *para hombres y para mujeres*.

La maestra Marta Lamas en el libro *Fuerza de trabajo urbana en México* comprende que hoy existe una división genérica del trabajo, no una sexual; ésta última se restringe a la labor de parto y la de ser nodriza, que sólo pueden ser realizados por cuerpos femeninos.

#### *Los símbolos de la mujer: Virgen, madre, santa o puta*

La educación y los valores inculcados a la humanidad, los roles asignados a cada sexo y su función en la sociedad son representados simbólicamente en la religión y el pensamiento. La religión, como institución que regula el comportamiento humano, “educa”, castiga e infunde temor y culpas para que los hombres y mujeres acaten lo socialmente establecido. Por su parte, la filosofía muestra el desarrollo del pensamiento humano a través de la historia e intenta explicar racionalmente las razones por las que existen dos sexos.

Ambos, religión y filosofía, tienen representaciones simbólicas de la mujer. En el primer caso, la mayoría de las principales metáforas sobre género están en la Biblia, en el Génesis. “Se ha inferido que Dios ha creado al hombre y a la mujer de una forma significativamente diferente, en tanto que a la mujer la creó de la costilla del Adán, se ha derivado que Eva, la mujer, es la que induce al pecado y sólo será redimida por el nacimiento de Cristo, un salvador varón nacido de una mujer no mancillada por contacto sexual alguno. En el Génesis es evidente el carácter patriarcal de la religión, pues Dios es representado como un ser masculino que sólo habla y pacta con varones”, señala la profesora Purificación Mayobre en su artículo “La construcción de la identidad personal en una cultura de género”.

La religión judeocristiana, y la musulmana, instauran dos mitos para las mujeres: el tabú de la virginidad y el del silencio, simbolizados en la ley del velo. Mayobre afirma: “La obligación de que las mujeres lleven velo es porque para los patriarcas de la Iglesia es muy importante que determinados orificios del cuerpo permanezcan tapados, cerrados, particularmente los labios de la boca y de la vulva; en tanto que otras aberturas, como los ojos y los oídos, deben estar bien abiertos para que penetren los modelos de socialización, de género, elaborados por el patriarcado”.

Aún hoy, la Iglesia confina a la mujer a un destino tradicional como esposa, madre, hermana y cuidadora, e incluso la exalta si sigue su *destino*, pero le impide el sacerdocio u ocupar cargos eclesiásticos. Para la religión no queda duda, el papel de la mujer, y el único que la puede “redimir”, es el de ser casta, madre, abnegada y obediente, fuera de eso sólo está el pecado, la culpa, la inmoralidad y el castigo.

Por su parte, la filosofía, como primer intento de dar una explicación racional de la naturaleza humana sexuada en masculino o femenino, presentó diversas teorías que se pueden resumir en tres paradigmas, según la Profesora Mayobre. El primero se refiere a sistemas de pensamiento que defienden la igualdad entre sexos y que las diferencias se establezcan por convención. Entre estos pensadores estaban los sofistas.

Otros difunden la idea de que los sexos son diferentes, pero no significa desigualdad. Esta idea fue defendida por los estoicos en la antigüedad. Finalmente está la teoría que mantiene la tesis de que hombres y mujeres son diferentes, además de que los varones son superiores. Esta idea fue defendida por Aristóteles, tuvo la mayor difusión a lo largo de la historia y probablemente sea todavía hoy la filosofía inspiradora de nuestro imaginario simbólico y la opinión de las personas en general.

Según el filósofo griego, en su *Política*, el hombre es el único animal que tiene palabra y razón, o *logo*; es decir, la capacidad de diálogo o intercambio de razones. El ámbito de lo social, lo político, es la polis, el ágora, pero para dialogar había que estar en posesión de la palabra y de ella estaban excluidos los bárbaros, las mujeres y los esclavos. Este filósofo griego niega a las mujeres una de las características de la humanidad: la capacidad de la palabra, la posibilidad de tener un discurso propio y de nombrar el mundo desde sí mismas, por lo que sólo repiten la interpretación de los hombres.

Esa filosofía aristotélica fue ratificada por gran parte de la filosofía moderna y por los regímenes liberales y democráticos instaurados a raíz de la proclamación de la Revolución Francesa, así que la situación de las mujeres no fue mejor. Los avances políticos y sociales no siempre favorecían a ambos sexos, e incluso acrecentaban la jerarquía del varón.

La profesora Mayobre señala: “La mujer no avanzó nada con la proclamación del nuevo sistema de libertades, pues la escasa incidencia que podía tener en el régimen feudal por su intervención en la producción doméstica, desaparece al quedar reducida al ámbito privado con la implantación del sistema feudal propio de la sociedad industrial”.

El sistema burgués implantó un nuevo método de ascenso social, basado en el mérito frente a la alcurnia, el linaje o la sangre. Las nuevas reglas expulsaron a todo el sexo femenino, ya

que si se admitía la participación de algunas mujeres en el espacio público habría que admitir a todas las que tuvieran los mismos méritos y capacidades, según la lógica universalizadora, democrática y el principio de igualdad revolucionario. Pero no es una exclusión directa, sino por causas secundarias, como la inconveniencia de la instrucción de las mujeres, misma que señaló Rousseau.

Ese discurso discriminador fue consolidado por los *dictámenes* de los médicos – filósofos de los siglos XVIII y XIX quienes, basándose en la autoridad de su profesión, afirmaron que las mujeres tienen asignado el papel de reproductoras de la especie y que el ejercicio, fomento y desarrollo de la razón es perjudicial porque debilita dicha capacidad. En contra de esas opiniones había sólo algunas voces y eran tibias, aunque destaca la de Descartes, pues señala que la mente, el intelecto, no tiene sexo y que la mujer tiene tantas capacidades y méritos como el varón.

En el siglo XVIII, con la Revolución Francesa y los sistemas liberales burgueses, resurge el ideal democrático, aunque también con numerosas exclusiones, omisiones y especificaciones. El pensamiento liberal desarrollado a partir de la Revolución de 1789 profundiza en la libertad, olvida la fraternidad y limita la igualdad a su expresión más formal, al reconocimiento de todos los varones como iguales ante la ley.

Pero esa igualdad fue puesta en entredicho por los más ilustrados, entre ellos algunas mujeres, quienes exigieron una verdadera universalización de esa igualdad, de forma que todos los seres humanos, hombres y mujeres, pudieran declararse realmente iguales, por lo menos ante la ley. Esa exigencia la señaló Condorcet en su *Ensayo sobre la admisión de las mujeres a la ciudadanía* de 1790; Olympe de Gouges en el texto *Declaración de los derechos de la mujer y la ciudadana* de 1791 y Mary Wollstonecraft en 1792 con la *Vindicación de los derechos de la mujer*.

Esas reivindicaciones se retomaron y ampliaron en el siglo XIX por John Stuart Mill y Harriet Taylor Mill, también por el movimiento sufragista femenino que favoreció un proceso emancipatorio y liberador para las mujeres al defender las ideas de igualdad frente a los viejos pensamientos de desigualdad y asimetría.

Con el logro del voto femenino se consiguió una mayor normalidad democrática, pues las mujeres se consideraron ciudadanas y sujeto de derechos civiles y políticos. Además, la presencia femenina se multiplicó en sectores y profesiones antes prohibidos para ellas y desempeñados tradicionalmente por el género masculino.

El pensamiento aristotélico de menosprecio a las capacidades de la mujer fue la base de una sociedad patriarcal que no debería evitar, ni ignorar, a la otra mitad de la humanidad, esa a la que el varón sometió con ideas sin bases sólidas y que cada vez se hace más presente en todos los ámbitos.

### *La historia de las Adelitas*

Las decisiones de la mujer, relacionadas con todos los aspectos de su vida, tienen estrecho vínculo con los valores existentes en ese momento en la sociedad. Así, cada cultura señala los roles que deben jugar las personas y desde que se nace asigna el papel que indica la forma de sentir, pensar y actuar de acuerdo con el sexo.

Estos roles son dirigidos y enseñados por padres y maestros, quienes vigilan que todos sigan el papel. En general, la mujer recibe una carga de valores relacionados con su función reproductiva, se sublima el ser madre por encima de cualquier otra opción y se le confina al hogar, lejos de la posibilidad de realizar otra actividad, lo que la limita y la convierte en dependiente.

En el libro *El trabajo de la mujer en México: Alternativa para el cambio*, la doctora Ma. del Carmen Elu de Leñero propone un “México de las tres culturas”, una división en la que cada sector tiene características específicas y valores determinados, éstos son la *subcultura folk o indígena*, la *tradicional* y la *moderna*.

En la subcultura *folk o indígena*, hay una estructura social básica o tribal, los roles de hombres y mujeres están definidos naturalmente como diferencia biológica primaria y el trabajo de la mujer está enfocado a la comunidad, a la que ayuda sin remuneración alguna; además, la función tradicional de la mujer es ser madre y no se contempla otra.

Por su parte, la subcultura *tradicional* prevalece en el ámbito rural, pero también en el urbano. El control social que se ejerce está basado en el “*qué dirán*”, con marcos de autoridad provenientes de la Iglesia y del Estado. También existe una concepción estática de la vida, lo que tiene como consecuencia la repetición generacional de valores, normas y conductas consideradas como permanentes e inamovibles. Los roles del hombre y la mujer están diferenciados y delimitados, si salen de ellos tienen sanciones sociales, como ser señalados o sentirse culpables. La familia es el eje en la vida de las personas, la institución base de la sociedad y no se acepta otra. El trabajo de la mujer es dentro de esa unidad familiar y los hijos son otro factor de producción pues “aseguran” la vejez de los padres, es por eso que la mujer tiene la obligación de procrear y su estatus familiar y social está vinculado con esa función.

Dentro de la subcultura *moderna* existe “libertad de conciencia” basada en autorresponsabilidad, las ideas religiosas tienen menor importancia y aumenta la de las ideas científicas y tecnológicas. La familia no es más la base de la sociedad y las necesidades que antes cubría son satisfechas de otras formas. El status social está en valores de adquisición y no de adscripción, es más importante lo que una persona sea capaz de hacer que lo que pueda recibir de generaciones anteriores. Los hijos buscan realizarse individualmente y no repetir roles. Las mujeres tienen menos hijos para ofrecerles una mejor calidad de vida, por lo que ya no sólo tienen el rol primordial de ser madre pues se considera “una persona”. Existe un fuerte sentido de competencia y no se subraya tanto la diferencia entre los roles femenino y masculino. La mujer participa en el mercado laboral por vocación personal y busca su desarrollo individual.

Estas tres subculturas coexisten en la sociedad mexicana, pero también es factible que una familia tome elementos de una y otra para su sistema de valores. Es decir, no se clasifican de forma cerrada por sus características, depende de circunstancias e historias propias. En México existe un desfase entre el desarrollo de la sociedad y de la familia, esto se percibe en el proceso de secularización familiar, es decir, en la pérdida paulatina de la idea de la familia como una institución sagrada.

Berenise Castillo, profesionista de 34 años, comenta en entrevista: “Mi madre es todo; en la familia es quien ayuda, provee, apoya y está pendiente de todo lo que se tiene que hacer”. En nuestro país aún existe un fuerte simbolismo respecto a la mujer, a quien se le da valor por ser madre. Esto es claro con la veneración a la Virgen de Guadalupe, *madre de todos los mexicanos*, incluso el día 12 de diciembre es considerado como una de las festividades más importantes. Bien dicen por ahí: “Si no eres guadalupano, no eres mexicano”.

### *Radiografía de la mujer mexicana*

De acuerdo con los cálculos del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), en el *Conteo de Población y Vivienda 2005* en nuestro país había en ese año 103,263,388 mexicanos, de los cuales 53,013,433 son mujeres, es decir el 51.34% y por cada 100 mujeres hay 94.8 hombres, quienes tienen una edad mediana de 23 años, mientras en las mujeres es de 25. Así que es un hecho, proporcionalmente somos más mexicanas, pero aún estamos lejos de la equidad de género.

### *Mujer mexicana y familia*

Según el sitio web del Consejo de Población del Distrito Federal, la función básica de la familia es proveer a sus miembros de salud, educación, bienestar, desarrollo y afecto. Mientras que su función social es el cuidado y preservación de la especie humana, la sociedad, el medio ambiente, etcétera.

El concepto de familia se flexibilizó con el paso del tiempo, hoy la familia no es más el núcleo de padres-hijos, actualmente se incorporan otros miembros para ayudar en las tareas domésticas y el cuidado de los hijos, quienes suelen ser mujeres como abuelas, tías, entre otras. Además, ante la poca participación del hombre en el ámbito doméstico, la figura masculina comienza a ser difusa entre las nuevas familias.

Lucrecia Hernández Trejo, directora de Atención a Grupos Vulnerables del DIF-DF, afirmó durante el *Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y familia”*: “Los estudiosos reconocen que las familias han sufrido fuertes transformaciones en su composición, en sus formas de organización, en sus valores y estilos de vida, cuestión explicable en parte por las políticas públicas, por los cambios demográficos y culturales y por la mayor incursión de las mujeres en actividades que generan ingresos”.

En los últimos veinte años se aprecia una ligera disminución de los hogares de tipo nuclear, padres e hijos, y el consecuente aumento de hogares extensos, con más miembros, y de

personas solas. También hay un incremento de hogares nucleares monoparentales, aquellos que cuentan sólo con el padre o la madre, y disminución en unidades familiares con ambos padres y sus hijos.

De acuerdo con el *Conteo de Población y Vivienda 2005* del INEGI aproximadamente un 67.6% de los hogares mexicanos cuentan con cinco integrantes o menos, mientras que hace 57 años el porcentaje era de 60.7%, es decir, las familias redujeron su tamaño. Otro cambio en la estructura de su familia es el aumento de la esperanza de vida, actualmente de 74.5 años, por lo que hay mayor presencia de personas adultas y ancianas; también son más pequeñas en términos genealógicos, niños con menos hermanos, primos y tíos que antes.

Para la cultura de México la familia aún es la base de la sociedad, cuya columna vertebral es la mujer. El peso de la convivencia, las labores domésticas y la educación está en los hombros de las mexicanas, a quienes todavía se les inculca que ser esposas y madres es la prioridad en sus vidas.

### *La Epístola de Melchor Ocampo*

Para formar una familia, de acuerdo con la sociedad, hombre y mujer deben unirse, o casarse de preferencia. Según el *Conteo de Población y Vivienda 2005* del INEGI, la edad media de la primera unión de las mexicanas es de 20 años y en los hombres es de 23.2 años. Además, sólo 5.7 habitantes de cada 1000 contraen matrimonio según datos proporcionados por la Conciliación Demográfica 2006 del Consejo Nacional de Población (CONAPO).

Aunque la mujer mexicana todavía es educada para ser esposa obediente y madre abnegada, ahora cuestiona con más frecuencia ese estereotipo que en 1950, cuando el 60.4% estaban casadas o unidas. Para el *Censo de Población y Vivienda 2000* esas cifras disminuyeron, el 43.6% estaba casada y un 10.2% unida, en total un 53.8%; además, el porcentaje de solteras pasó de un 27.8% en 1950 a 34.6% en el 2000.

La doctora María de la Paz López Barajas, consultora del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), señala en *Familia, género y pobreza* que cada vez son más las mexicanas en edad reproductiva quienes consideran como logros más importantes para una mujer estudiar y tener un hogar. De acuerdo con un estudio realizado por la investigadora, el 48% de las mujeres piensa que estudiar, trabajar y ser autosuficiente son prioridades. El matrimonio y tener un hogar pierden relevancia para la mujer joven, pero la retoman cuando se acerca el fin de su vida reproductiva. Las mujeres entre 25 y 35 años consideran que ser independientes es el logro más importante, en este grupo se encuentran las mujeres con mayores niveles educativos, que trabajan, o lo hicieron anteriormente, y también quienes planifican sus familias.

“Yo no me quiero casar, ni tener hijos. Para mí el concepto de familia es obsoleto y caduco, no es algo real, aunque lo quieran imponer. Mi familia es la que tengo, mis hermanos y mi mamá. Esa idea de hijos, casa, auto y perro te la vende la sociedad, pero si no puedes cumplirla te hacen sentir frustrado, como yo no tengo esas convicciones, para mí es algo irrelevante”, señala Anabel, de 29 años, maestra en Lingüística Hispánica.

Teresa García, ama de casa en Nezahualcóyotl con 38 años, asegura que su hija de 16 años no quiere casarse, ni tener hijos, primero quiere estudiar y titularse porque se visualiza como una profesionista.

### *Los hijos que Dios me mande*

Aun cuando las mujeres ya están unidas, o casadas, no tienen la misma cantidad de hijos que antes. Hacia 1960 el promedio de hijos por mujer era un poco más de 7 y para el año 2005 era de 2.47, según datos de CONAPO. La disminución de la fecundidad es más marcada en mujeres de entre 35 y 39 años, quienes en 1970 tenían 5.7 hijos y para el año 2005 tenían 2.8, prácticamente la mitad.

El que la mujer tenga menos hijos está vinculado al uso de anticonceptivos y cambios en la mentalidad de ellas, quienes saben que al tener menos hijos mejora su calidad de vida y la de su familia. También existe una estrecha relación entre el aumento en la educación de la mujer y la menor tasa de fecundidad; el acceso a mayores niveles educativos propicia que la mujer decida tener menos hijos. Pero es la evolución en las relaciones de género, es decir, los valores culturales y familiares, lo que tiene mayor influencia en este tema.

Al tener menos hijos las familias sufren otros cambios como *el ritmo de vida* de sus miembros, ya que la carga y responsabilidad disminuyen para la mujer y libera tiempo para ella. “En 1970 la mujer pasaba alrededor de 20 años con responsabilidades de crianza y para 1995 disminuyó a 12 años”, asegura la doctora en Economía Susan Parker en el artículo “Bienestar y jefatura femenina en los hogares mexicanos” dentro del libro *Familia, género y pobreza*.

De acuerdo con la doctora Mercedes Pedrero en el texto *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, la disminución en el número de hijos también tiene consecuencias positivas para la sociedad, los servicios sociales tienen menor presión por la cantidad de niños nacidos y más tarde esto se verá reflejado en la demanda de empleos. A largo plazo también existen consecuencias adversas, cuando los adultos de hoy lleguen a viejos tendrán menos hijos, quienes por tradición cuidan y mantienen a sus padres, lo que derivará en personas mayores solas o con escaso apoyo económico para su sustento, ya que también hay que considerar que en las condiciones laborales actuales no hay suficiente seguridad social que garantice una pensión por jubilación para todos.

Aunque el tema de tener, o no tener hijos, es relativamente nuevo, existe un antecedente histórico con “Las preciosas” en Francia, quienes en la segunda mitad del siglo XVIII se opusieron a vivir una maternidad forzada. Actualmente el ingreso de las mujeres al mercado laboral, un mayor nivel educativo, los métodos anticonceptivos y el cambio cultural en la percepción de la mujer son factores determinantes en la decisión de ser madre, o no serlo.

La elección de tener hijos, o no ser madre, es una decisión que va de la mano con las relaciones de poder y está vinculada a muchos factores como la historia individual, familiar

y social, con las condiciones legales y políticas de un momento histórico y la situación íntima y emocional de la vida de cada mujer.

En nuestra cultura la maternidad se considera un proceso de maduración y realización de las mujeres, es el eje fundamental de su vida. Ser mujer es ser madre y la sexualidad sólo se relaciona con la reproducción, por lo que no tener hijos no está en la oferta reproductiva para las mujeres. Decidir no tener hijos es algo que confronta y se opone a lo establecido, pues cuestiona el concepto de lo femenino.

Desde niñas las mujeres son educadas para ser madres, no se les inculca que la maternidad es una opción, una elección. Ser o no ser madre no son posibilidades, tener hijos es casi una obligación natural, así como el trabajo que implica. El entorno social presiona a la mujer para tener hijos al infundirle el miedo a la vejez y a la soledad.

Marcela, secretaria de 36 años, comenta: “Yo sí creo lo que dicen todos los ginecólogos, hasta los reconocidos: útero que no da hijos, da tumores”. Esas habladorías creadas socialmente sobre la maternidad son consideradas como hechos verídicos y científicamente comprobados, sin buscar mayor información al respecto.

La decisión de no tener hijos, o tener menos que antes, y su relación con los anticonceptivos, mayor participación de la mujer en el mundo laboral y un nivel educativo superior para ellas, es equivalente a qué fue primero, el huevo o la gallina. Hoy la mujer tiene menos hijos para estudiar, trabajar y superarse, pero también es cierto que el género femenino se incorporó al mercado laboral para “ayudar” al ingreso familiar y al comprender que no puede ser competitiva en un ambiente de trabajo para hombres, decide tener menos hijos, o no tenerlos, para poder desarrollarse y superarse. Así la cuestión es si la mujer usó anticonceptivos para no tener hijos, o tener menos; o al trabajar y estudiar comprendió la necesidad del control de natalidad.

Sea como sea, cada vez son más las mujeres que ven la maternidad como otra opción más en su vida, no como una imposición natural y social a la que no debe objetar, como aún afirman los sectores más conservadores de la sociedad.

*Cuando sea grande quiero ser...*

Para la mujer mexicana cada vez es más importante estudiar, no sólo porque representa otro rumbo en sus proyectos de vida, además de ser madre, sino porque es la posibilidad de conseguir mejores oportunidades de empleo y lograr cierta independencia del hombre. Rosalba, de 34 años y quien tiene un hijo de 13, dice: “La mujer debe estudiar para tener más oportunidades, abrir camino a más mujeres, superarse y sentirse mejor con ella misma”. Pero la mujer mexicana aún vive esa discriminación que se da al interior de las familias, en la que no tiene sentido gastar en la educación de la mujer pues se cree que es dinero tirado a la basura.

En una encuesta realizada en 1999 por el Observatorio sobre la Condición de la Mujer en México del Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza, la Fundación McArthur

y la Comisión Nacional de la Mujer, respecto a la frase: "*no vale la pena gastar en la educación de las hijas porque luego se casan*", un 43% de las mujeres y un 55% de hombres estuvo de acuerdo con ella. Quienes tuvieron mayor empatía con la afirmación anterior fueron los hombres sin instrucción o con primaria completa y las mujeres con 45 años o más.

La educación es un tema complejo, sí existen diferencias con base en el género, pero éstas varían de acuerdo con el nivel escolar. En la primaria existe una equidad generalizada, aunque en el ámbito rural el varón deja de ir a la escuela si su familia necesita mayor ayuda. "En la educación secundaria comienza una brecha de género, al culminar estos estudios el varón tiene mayores posibilidades de seguir estudiando que las mujeres: Existe un doble sistema que rige en forma diferente para el hombre que para la mujer; el primero, o se ocupa o estudia; la segunda, o trabaja o se queda en el hogar", señala Elu de Leñero.

Al terminar la secundaria las opciones educativas son variadas, seguir con el bachillerato, escolarizado o abierto, estudiar una carrera técnica o trabajar. Pero para la mujer existe una opción que no comparte con el varón: quedarse en casa para apoyar en las labores domésticas.

"Cuando terminé la secundaria mi papá como que ya no quería que siguiera en la escuela y yo sí deseaba continuar con la preparatoria, pero no estaba muy segura. Mi mamá fue quien me dijo que con la carrera comercial le va bien a uno, pero en realidad no me gustaba mucho, así que no la terminé. Mi papá me decía que para qué estudiaba si no tenía futuro, pero yo pensaba que sí había oportunidades. Después me fastidié con tanta presión, me embaracé y dejé todo porque creí que ya no iba a poder. Mis hermanos sí tuvieron la oportunidad de seguir estudiando, es que para mi papá las mujeres eran para la casa y los hombres para trabajar", cuenta Rosalba al preguntarle por qué no siguió estudiando.

Sin embargo, el *Índice de eficiencia terminal* de la Secretaría de Educación Pública que se dio a conocer en el año 2002 señala que las mujeres culminan sus estudios en un mayor porcentaje que los hombres en todos los niveles educativos, por ejemplo, en el nivel bachillerato un 67.9% de ellas concluía sus estudios, mientras en los hombres la cifra es de 55.3%. Es decir, si una mujer decide, y logra, seguir estudiando, es más factible que concluya ese nivel escolar que un varón.

A pesar de que la reducción de la brecha en la escolaridad entre géneros es visible, aún existe diferencia entre los años estudiados por hombres y mujeres que acceden a grados superiores de educación. En el año 2005, según datos del *II Censo de Población y Vivienda* de ese año, el promedio de escolaridad para hombres era de 8.4 años y para ellas de 7.9 años.

La decisión de la disciplina o profesión que se estudia también está vinculada a los estereotipos de lo femenino y lo masculino. Las mujeres tienden hacia las humanidades y los hombres hacia lo técnico. Para la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en su *Anuario Estadístico 2004*, en Ingeniería y Tecnología la población escolar masculina era de un 69% y la femenina de un 31%; mientras que en Educación y Humanidades era de 33.1% en el caso de los varones y para

ellas de un 66.9%, situación similar en Ciencias de la Salud con un 37.2% de estudiantes hombres y un 62% de féminas.

Con los datos anteriores se observa una tendencia a aplicar los roles genéricos en las carreras que estudian hombres y mujeres. La sociedad permite al género femenino seguir estudiando, pero le señala cuáles son sus “habilidades” y cuáles son las carreras “para ellas”. Pero esta situación también afecta al varón, por lo que la elección de los estudios no se hace con base en las habilidades individuales, sino condicionada a los roles impuestos por la sociedad.

Lo anterior no significa que no haya mujeres estudiando alguna ingeniería, o que no existan hombres en el área de humanidades, pero al ingresar al mercado laboral existen dificultades para ser aceptados y valorados por sus cualidades, ya que en el ciudadano promedio existe la percepción de que no pertenecen a ese ámbito.

Dentro del mercado laboral la educación es un factor determinante para la posición que se ocupa y no sólo se refiere a los grados escolares estudiados, sino a la capacitación posterior. La mujer vive cambios en ese ámbito, los cuales tienen consecuencias en el hogar y la familia, ellas acceden con más frecuencia a mayores grados educativos, lo que propicia su creciente inserción en el trabajo asalariado. Ambos fenómenos, mayor educación y participación económica, están relacionadas con cambios en la organización socioeconómica y en los valores culturales que les abren espacios antes prohibidos. En cuanto a relaciones de género, a mayor nivel escolar la mujer busca más igualdad, lo que le da mayor control de su vida y defiende más sus derechos.

La doctora Orlandina de Oliveira, investigadora de El Colegio de México, en su artículo “Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina”, señala que la mujer recibe influencia de su familia de origen para las relaciones de género que vive en su vida adulta, sobre todo con relación a los motivos para casarse, la edad de su primera unión y su percepción de la vida conyugal. En general, las mujeres que nacen en familias pobres dejan de estudiar a temprana edad para casarse, tienen más hijos y enfrentan fuertes dificultades conyugales, como violencia en su contra, alcoholismo y falta de responsabilidad de su cónyuge, también infidelidad, celos y prohibiciones de desarrollarse como individuo. Mientras que las mujeres de clase media o alta tienen acceso a mayores niveles educativos, se casan a mayores edades, tienen menos hijos y sus conflictos conyugales están relacionados con su búsqueda de desarrollo personal, administración del presupuesto familiar y el cuidado de los hijos.

Los cambios en la forma de pensar y actuar de las mujeres no tienen la misma absorción en los diferentes niveles socioeconómicos, tienden a ser más lentos conforme aumenta la pobreza, pues esta población tiene un fuerte arraigo a los roles genéricos. Sin embargo, poco a poco, mujeres de todos los niveles sociales comprenden la importancia de estudiar para ampliar sus perspectivas y tener un proyecto de vida diferente al que culturalmente le señalaron. No sólo consideran ser esposas, madres o amas de casa, con trabajo y esfuerzo estudian, se superan y abren la brecha para futuras generaciones de mujeres en todos los campos del conocimiento.

### *Picando piedra o limpiando pisos*

En las sociedades agrarias, o precapitalistas, la contribución femenina a la reproducción material fue considerada de igual importancia a la del hombre. Ambos trabajaban en conjunto, como equipo, para subsistir. Como ya se mencionó, a partir del siglo XVIII los hombres acapararon las actividades públicas y la mujer fue definida como ama de casa y madre. Es esa división la que determina dos tipos de trabajo para la mujer: el doméstico y el extradoméstico, el primero al interior del hogar y el segundo como actividad pública.

A partir de 1950 hubo una separación del valor del trabajo, que minimiza y restringe el femenino al interior del hogar, mientras eleva el masculino a lo exterior y público. La manutención del hogar es compartida por hombres y mujeres, pero no ocurre así con el trabajo doméstico. Según el estudio “Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos” del INEGI, el trabajo doméstico es el grupo de actividades que realiza una persona para el desarrollo adecuado de un hogar y para el bienestar de los miembros del mismo, sin obtener algún pago por ello. Dichas actividades son limpiar la casa, lavar los trastes y la ropa, planchar, cocinar, tirar la basura y cuidar a los niños.

En su artículo “Sobre la relación de género y trabajo en el feminismo”, la investigadora alemana Roswitha Scholz señala respecto al trabajo doméstico: “Este es una adjudicación histórica que se hizo a la mujer, se le ha considerado la más apta no sólo para las tareas mecánicas, sino aquellas que implican un intercambio de sentimientos y emociones, como la educación o el cuidado de desvalidos”.

El trabajo doméstico es producto de la división social del trabajo en el capitalismo, pero se le separó del término “trabajo” como valor adquirido, además está subordinado al trabajo asalariado y abarca servicios personales, dependencias, etcétera. El ama de casa está sujeta al salario del marido, no puede sustentar y para ella no existe una relación directa entre trabajo y salario. En una sociedad dominada por el trabajo asalariado, el doméstico resulta un anacronismo.

La división social del trabajo no es lineal, tiene variaciones de acuerdo con los procesos históricos y por ello, en determinadas etapas del desarrollo capitalista, el trabajo de la mujer en la producción mercantil aumenta. Así, sucesos como guerras, o crisis económicas, dan luz verde a la mujer para que salga del hogar y se incorpore al mercado laboral.

Este tipo de trabajo, llamado extradoméstico, es el que el hombre realiza por mandato de la sociedad y que el INEGI, en su “Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos” define como el conjunto de actividades económicas que realizan las personas para producir bienes o servicios destinados al mercado y son remunerados con dinero o en especie, o no remunerado.

Aunque la mujer participa en el mercado laboral, produce bienes o servicios y aporta ingresos al hogar, la esfera del trabajo doméstico no es compartida por el hombre. El género femenino es “doblemente socializado”, pues la sociedad considera que este trabajo es responsabilidad única de la mujer y el hecho de laborar fuera del hogar no debe interferir

con esa tarea. La llamada *Doble jornada* absorbe tiempo, energía y vida de las mujeres, pues no da al hombre obligaciones en el interior del hogar, lo que se traduce en un exceso de carga de actividades para las mujeres.

El trabajo extradoméstico femenino tuvo otras consecuencias como el debilitamiento del modelo de familia con un solo proveedor. El mando del hogar no sólo tuvo que ser compartido, el “jefe” se desvaneció con el tiempo ante su poca participación y aumentaron las “Jefas” de familia.

En México no existe una heterogeneidad en los cambios de las concepciones de roles femenino-masculino ante el trabajo de las mujeres. En algunos aspectos existe resistencia, sobre todo en las relaciones de género, pero en otros casos fueron rápidos y propiciaron transformaciones.

La doctora Orlandina de Oliveira en “Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina”, señala que en los sectores populares aún persiste la idea del hombre como proveedor y la mujer como ama de casa, con la consecuente división entre espacios femeninos y masculinos. Esta idea no evolucionó, a pesar de que la mujer del sector popular ingresa más frecuentemente al mercado laboral, por lo que su principal misión y logro en la vida están vinculados con su papel de ama de casa-esposa.

Teresa García, vendedora de productos de catálogo, afirma: “El papel de la mujer es el principal, ella es la más importante en la educación de sus hijos, aunque el marido sea quien da dinero. Yo no pienso en trabajar en algún lado, pero siempre he apoyado a mi esposo, ya sea haciendo algo para vender o con mis catálogos de Avon o Fuller”.

Respecto a la clase media, de Oliveira afirma que hay un desfase entre las concepciones y la práctica, lo que se muestra con las dificultades, ambivalencias y conflictos que enfrentan las mujeres en su intento de cambiar los patrones tradicionales de conducta.

Mary Carmen Pastor, profesionista, soltera, de 34 años y quien vive en la Delegación Iztapalapa, asegura: “Me enseñaron que la mujer debe ser mamá, buena esposa, estar en la casa, ayudar con el gasto y apapachar al marido. Pero socialmente también tiene que trabajar, prepararse; ella trabaja dentro de su casa y afuera también”.

De Oliveira, investigadora de El Colegio de México, encuentra que en el sector popular al hombre le queda claro que la mujer pertenece al ámbito doméstico y él es el proveedor. En hombres profesionistas aún existe la resistencia al trabajo femenino, aunque no hay una oposición abierta a él, pero tampoco existe una participación activa en las actividades domésticas. Sin embargo, ellos argumentan que no es resistencia unilateral, las mujeres no hacen a un lado la educación que recibieron para hacerse cargo del hogar y no aceptan fácilmente su ayuda.

En la clase media se acepta más el trabajo femenino como proyecto de desarrollo personal aunado, en muchas ocasiones, a un ingreso económico que permite mejorar la calidad de vida de la familia. Pero en el sector popular el trabajo de la mujer como proyecto de

desarrollo personal es mal visto y rechazado, incluso señalan que si la mujer trabaja es para ayudar con los gastos o porque quiere, no porque les corresponda hacerlo.

Además, expone de Oliveira, en el sector obrero con frecuencia hay oposición al trabajo remunerado de las esposas, pues se argumenta que podrían descuidar la casa, a los hijos y ser infieles. Rosalba platica: “Empecé a trabajar por decisión propia, para sentirme a gusto y que valgo más, pero como que a mi pareja no le gustó y a veces no me quería apoyar, decía que no podía ir por el niño a la escuela o que haría otras cosas. Además me dice que cuando trabajo gano muy poco y podemos sacar más de otra forma, como vendiendo algo, y sin que yo salga a trabajar”.

Así, la llamada *doble socialización* parece ser la opción existente para la mujer mexicana que está atrapada entre su educación familiar y sus deseos y aspiraciones. Esa *doble jornada* es el modelo oficial y las mujeres los están interiorizando como parte de su autoentendimiento. Hoy en día ser ama de casa parece ser la única forma de vivir conservadoramente y como si ellas tuvieran que luchar sólo contra eso. La mujer postmoderna, que reparte sus actividades en “dos puestos de trabajo” sólo confirma las condiciones patriarcales. “La mujer *que lo quiere todo*, familia y trabajo remunerado, ya es parte fija de la propaganda” afirma la investigadora alemana Roswitha Scholz.

Esa *mujer maravilla* a la que aspiran llegar a ser las mexicanas tiene una sobrecarga de trabajo que entiende como normal y asume como parte del “sacrificio” para superarse como individuo. Según el estudio de “Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos” del INEGI, la participación de la mujer mexicana es mucho mayor que la de los hombres, pues ellas asignan, en promedio, más horas a los trabajos domésticos y al cuidado de los niños, casi nueve de cada diez horas.

Desde niñas, las mujeres destinan menos tiempo a las actividades recreativas y de diversión, pues tienen una mayor carga de actividades asignadas respecto a los hombres, quienes sólo participan en este tipo de labores si están unidos, casados y/o con hijos, pero además sólo si su pareja cuenta con un empleo en el mercado laboral. Se observa una sobrecarga de trabajo en las mujeres de 20 a 49 años, aunque también se considera la ayuda a otras personas u hogares y el trabajo extradoméstico, esto porque a ese rango de edad corresponde la crianza de los hijos y la mayor participación en el trabajo remunerado.

En el estudio *Pobreza, género y uso del tiempo*, del año 2002, el Instituto Nacional de las Mujeres señala que en el ámbito urbano la mujer dedica en promedio 33 horas semanales a tareas domésticas, como preparación de alimentos, limpieza, lavado y planchado, reparaciones de la vivienda, hacer compras, realizar trámites y pago de servicios. Respecto a la labor de ayuda a otras personas u hogares, como cuidado de niños, enfermos o adultos mayores, la inversión es de 6.3 horas a la semana, pero es más intenso entre los 20 y 34 años, cuando ellas destinan casi el mismo número de horas al trabajo doméstico y extradoméstico.

La participación masculina, en el caso de las familias modernas, en 1996 era de sólo once horas semanales, frente a las 37 horas que una mujer realiza. Además, entre los hijos existe una reproducción de los roles genéricos, pues el hijo menor de 20 años sólo asigna entre 5 y

6 horas semanales a labores domésticas, mientras las hijas utilizan más de 14 horas semanales.

Sin importar el nivel de ingreso en el hogar, las mujeres siempre laboran más horas que los hombres y esto es porque al trabajo doméstico se le da tradicionalmente un carácter femenino y está vinculado con la reproducción social, que abarca desde el cuidado y crianza de los niños, hasta atención a los miembros que proveen el ingreso monetario, labores que no tienen horario y rebasan la *jornada laboral* de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo.

La mujer logró salir del hogar y encontrar una nueva forma de vida al exterior, ella evolucionó incluso más rápido que las ideas y percepciones sociales. Pero ese desfase entre quién es ella hoy y el estereotipo social dan como resultado un género femenino sobrecargado de obligaciones y trabajo, mientras que los hombres son más lentos en sus cambios y aún no comparten las tareas domésticas con equidad para permitir el desarrollo individual del género femenino.

## **CAPÍTULO 2**

### **TRABAJO POR GUSTO**

María Magdalena es una mujer grande, de tamaño y de espíritu, luchona de nacimiento y ante los golpes de la vida. Tiene dos hijos, uno de doce y otro de quince años, ella sola mantiene su hogar, es jefa de su familia y no sólo porque asume los gastos, sino también por su mano firme para educar a sus dos adolescentes.

Hoy, María Magdalena vive un momento difícil, a sus 45 años no puede encontrar empleo, pero no se da por vencida y todos los días sale de su casa, ubicada por calzada de Tlalpan, con la esperanza de ser contratada. Ella tiene 17 años de experiencia como secretaria, estudió la carrera técnica y desde que recuerda ha trabajado de algún modo.

“Cuando empecé a trabajar como secretaria no fue difícil conseguir un buen sueldo, era más joven, delgada y como no tenía hijos me compraba ropa buena, siempre estaba arreglada y guapa”, añora Magdalena.

Pero las cosas cambiaron, los años pasaron y su peso aumentó, ahora es más corpulenta. “La verdad estoy gorda”, confiesa Magdalena, además su ropa ya no es como la que compraba antes, pues ahora es el sostén de su familia y se le dificulta lograr esa *presentación ejecutiva* que exige la mayoría de las empresas, tal vez por eso no encuentra un trabajo que le ofrezca un sueldo suficiente para cubrir los gastos de sus hijos.

“Ahorita vivo con lo que tengo ahorrado, anteriormente tenía un presupuesto considerado para mis gastos y de repente ya no tengo casi nada. La empresa dónde trabajaba era de seguridad privada, ahí tenía nueve años y me pagaban muy bien, aunque era empleada con honorarios asimilados, o sea sin prestaciones. Yo sabía que la empresa no estaba bien porque tenía acceso a documentos de la administración, así que traté de hablar con el dueño. De un día para otro cerraron y el dueño desapareció, pero ya me había preparado y ahorré algo de dinero”, platica Magdalena sobre cómo fue que se quedó sin empleo.

Los problemas no vienen solos y por esa misma época también se divorció, como narra: “A mi esposo siempre le pesó que yo ganara más que él. De hecho duramos casi veinte años casados y mi aportación económica siempre fue tres veces mayor que la suya. Él me demandó por adulterio sin tener pruebas y mis hijos se daban cuenta de todo, pero mi ex esposo podía verlos durante el juicio de divorcio. Yo sabía que les hablaba mal de mí y ellos regresaban enojados, además él es alcohólico y les daba cerveza, sobre todo al mayor. Entonces decidí renunciar a toda pensión sólo para que no los volviera a ver, porque no es buena influencia y les hace mucho daño”.

No sólo se quedó sin trabajo, sino tenía que enfrentar su divorcio con todos los problemas emocionales que se derivan. Sin empleo, con 45 años y una imagen muy lejana de lo que los empleadores buscan en una secretaria, el reto es difícil.

“Yo creí que no necesitaba el dinero de mi ‘ex’ porque tenía un buen trabajo, pensaba que podía sola, pero ahora me doy cuenta de que sí necesito la pensión para mis hijos”, confiesa

Magdalena, quien como todos los días, desde hace cinco meses, enfrenta la búsqueda de trabajo y valiente decide ir a entrevistas en las que sabe no será la mejor opción por su físico, aunque tiene 17 años de experiencia para ofrecer.

María Magdalena tiene claro por qué trabaja, pero existen otras causas que impulsan a una mujer a integrarse al mercado laboral, aunque predomina la económica. Al preguntar a 40 mujeres por qué buscan trabajo, 25 de ellas señalaron que necesitaban trabajar, 7 querían hacerlo y 8 lo requerían y deseaban. Lo anterior muestra que la mayoría de ellas comprende que la razón económica es la principal para laborar fuera del hogar, pero no es la única.

### *Razones no me faltan*

La mujer siempre trabaja, dentro o fuera del hogar, pero el trabajo extradoméstico, que se realiza fuera del hogar con remuneración de algún tipo, o sin remuneración, histórica y socialmente se adjudicó al hombre y ella fue recluida en el hogar con las labores domésticas como su principal obligación.

Pero las condiciones de la familia, la sociedad y el mundo orillaron a la mujer a salir de su casa y emplearse para superar guerras, crisis económicas y carencias familiares. No hay que olvidar que en el siglo XX las guerras mundiales necesitaron mano de obra femenina para sostener la producción y la economía. En nuestros tiempos la globalización económica es un nuevo tipo de crisis que genera dificultades para los países del tercer mundo, o subdesarrollados, por lo que subsistir es más complicado.

“La globalización es un conjunto de medidas, como la privatización, la liberalización, la desregulación de la economía y la apertura de mercados que tienen como objetivo abrir las fronteras de los países para expandir sus actividades económicas. De esta forma países como México pasan de exportar materias primas y producir para el consumo interno, a formar parte de conglomerados transnacionales en los que se le asignan empresas de manufactura y con poco valor agregado. Así hay un movimiento de capitales, pero no de trabajadores, ni de personas entre países”, indica la maestra Dora Irene Ordóñez Bustos del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) durante el *Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia”*, organizado por esa dependencia y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en el año 2001.

El problema no se restringe al desempleo, sino a empleos precarios, mal pagados, sin seguridad social o temporales. A lo anterior se añade la crisis económica llamada “error de diciembre”, ocurrida a fines de 1994 y que provocó altas tasas de desempleo que aún no se recuperan totalmente. Las familias mexicanas no pueden cubrir sus gastos básicos con un solo ingreso, por lo que otros miembros deben trabajar, entre ellos es la mujer quien suele hacerlo primero y posteriormente lo hacen los hijos, en cuanto tienen la edad para laborar.

Según INMUJERES, desde 1970 la incorporación de la mujer al mercado laboral creció de forma importante, antes disminuía cuando se casaban o iniciaban su vida reproductiva y quienes trabajaban eran jóvenes y solteras. El aumento de la participación de las mujeres

en el empleo es una tendencia de las transformaciones económicas de México ante la globalización y la necesidad de generar mayores ingresos para sostener la familia.

Además, la jefatura femenina se incrementó y hacia el año 2000 uno de cada cinco hogares tenía el ingreso femenino como único y según el *II Censo de Población y Vivienda* las jefas de familia elevaron su presencia en la sociedad

En el artículo “Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina” en el libro *Familia, género y pobreza*, la doctora Orlandina de Oliveira señala que las crisis económicas, con sus consecuencias en el poder adquisitivo, orillaron a las mujeres a incorporarse al mercado laboral y esto redefinía los roles en la división sexual del trabajo. El hombre ya no es el único proveedor y la mujer no sólo es ama de casa y esposa.

Otro condicionante para este fenómeno es el incremento de las separaciones y divorcios, así como el hecho de que la mujer se resiste a contraer segundas nupcias, lo que tiene como consecuencia el aumento de familias con jefaturas femeninas y enfrenta al género femenino al trabajo extradoméstico con mayor frecuencia.

Factores como el aumento de la esperanza de vida, mayor nivel escolar, menor número de hijos y alargar la vida productiva son indicadores de los cambios en la mujer y despiertan el interés en ella para desarrollarse laboralmente, lo que le da autonomía personal y un proyecto de vida.

De esta forma se pueden identificar dos razones principales de por qué la mujer decide trabajar. La primera es económica, pues complementa el ingreso familiar, o incluso es el único. La segunda está relacionada con el aumento en su educación, por lo que considera el trabajo como una opción de vida y desarrollo. Este cambio de percepción ante el trabajo extradoméstico lo comprenden las mujeres al comparar su vida actual con la de sus madres o abuelas, pues hoy no sólo trabajan para aportar ingresos al hogar, sino por decisión propia.

Mary Carmen Pastor entiende esa diferencia entre ella y su progenitora: “Mi mamá tuvo que trabajar desde los diez años para ayudar a sus hermanas, su papá y su mamá. El tipo de trabajo que ella realizaba era el que le permitían, como lavar ropa, hacer comida, limpiar la casa, cuidar niños y más que pagarles con dinero les daban comida, ropa o lo que se podía. Yo empecé a trabajar cuando terminé mis estudios y tuve otro tipo de oportunidades, me desarrollé en mi carrera y el trabajo que actualmente realizo no está vinculado con esa actividad, pero tengo un sueldo mejor y avancé en mis aspiraciones”.

La presencia de la mujer en el ámbito laboral crece, aunque todavía se considera el trabajo femenino como complementario, o adicional, al ingreso principal y persiste la idea de que el universo de la mujer es el doméstico, esto incide en una discriminación entre géneros, a pesar de que existen avances legislativos que buscan igualdad.

En esta nueva realidad la mujer aún enfrenta limitaciones y problemas para conciliar sus actividades y roles en la familia, así como para acceder, en igualdad con los hombres, a oportunidades de desarrollo humano, laboral y económico, por lo que se integran al

mercado de trabajo en un marco de desprotección, informalidad e inequidad salarial. Esas condiciones de trabajo se deben a que el ingreso femenino aún se percibe como adicional, por lo que se asocia con empleos precarios, a tiempo parcial, ocasional, temporal y a domicilio, los cuales no ofrecen protección ni beneficios apropiados.

Según la doctora Mercedes Pedrero Nieto, en *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, se podría pensar que las mujeres sin hijos tienen mayor participación en el mercado laboral, pero no es así. Las madres solteras, y con un hijo, son quienes están más presentes en el ámbito de trabajo y además lo hacen por más tiempo durante su vida, seguidas por las mujeres con uniones disueltas y uno o dos hijos.

La mujer mexicana salió a trabajar por las crisis económicas, no por decisión personal, es por ello que el mercado laboral aún no responde a sus necesidades particulares y la vinculación entre el trabajo remunerado y las tareas domésticas es compleja. Ellas no sólo deben enfrentar las mismas barreras que los hombres para conseguir un empleo, existen otras aplicables en particular al género femenino.

Ahora la mujer trabaja por gusto y por necesidad, porque quiere desarrollarse como individuo y su contribución económica a la familia es indispensable, o única. Sin embargo, aún existe la culpa, la confrontación entre el deber, el tener y la realidad, porque más allá de ser una opción de vida, una elección, son cada vez más las mujeres que trabajan para sustentar a su familia e incluso en esas condiciones son juzgadas y criticadas por la misma sociedad que las orilla a laborar.

En la mujer que trabaja y es el único sostén de su familia recae la responsabilidad en todos los aspectos, económica, social, cultural y laboral. Hoy, la mujer no sólo hace la comida, sale a trabajar para llevarla al hogar. En el caso de las casadas o unidas, la dinámica conyugal cambia, ya sea flexibilizando los roles tradicionales, o deriva en restricciones que le impiden incorporarse a un empleo.

“Yo creo que las mujeres que trabajan no atienden bien su casa, ni a sus hijos. No se puede hacer las dos cosas, o se chifla o se come pinole. Por eso hay tanto delincuente, porque las mujeres ya no están en su casa. Yo les digo a mis hijos que convenzan a sus esposas para que no trabajen, si quieren que vendan algo, pero que estén en su casa”, afirma Martina, de 66 años y quien siempre ha sido ama de casa.

La mujer que trabaja buscando su superación personal y así mejorar su calidad de vida aún es juzgada y no se explica su *egoísmo* al dejar abandonada a su familia. Debido a esto ella justifica su ingreso al mercado laboral como una obligación, pues la situación económica es mala, pero pocas veces señala que trabaja por convicción.

Del otro lado de la moneda, al hombre no le gusta reconocer que su mujer trabaja porque él no puede proveer todo lo necesario a la familia, debido a las crisis económicas que disminuyen la capacidad de compra y consumo; por lo tanto, al verse y sentirse desplazado como único proveedor, papel que la sociedad le asignó, argumenta que su esposa tiene un empleo porque quiere, no por necesidad.

Esta ambigüedad es confusa para la mujer. Por un lado, si quiere trabajar por satisfacción personal, es criticada; pero si trabaja para complementar el gasto familiar es poco valorada por su esposo o pareja, quien se siente subestimado. Quizá por ello todavía no se reestructura el interior de la familia respecto a las tareas domésticas. Otras mujeres no tienen opciones y deben trabajar, ser amas de casa y hacer lo necesario para sostener económica y emocionalmente a su familia. Ellas no tienen tiempo de pensar qué quieren, o qué piensan de ellas, sólo deben enfrentar la situación.

### *La mujer maravilla*

Sea cuál sea la situación de la mujer que trabaja, por gusto o por necesidad, también debe hacerse cargo de las tareas domésticas, porque si bien ella se adaptó y modificó costumbres y actitudes para incorporarse al mercado laboral, aún no sucede lo mismo respecto a los hombres y el trabajo en el hogar, pues aunque algunos ya participan en esas labores, son pocos, tal vez porque su comprensión de la nueva realidad es lenta y tardía.

“Mira, yo llego del trabajo a las siete de la noche, paso por los niños con mi suegra y en el camino compro lo que me falte para la comida o el lunch. Cuando llego a la casa pongo el baño para los niños, recojo la sala y la cocina para poder guisar. A veces mi hija grande me ayuda barriendo o trapeando, pero sólo si no tiene tarea. Para no hacértela cansada, muchos días me dan las dos de la mañana y sigo haciendo algo”, comenta Diana, quien tiene tres hijos y trabaja como capturista por Polanco.

Como Diana hay muchas mujeres para quienes las veinticuatro horas del día son insuficientes para cumplir su papel de trabajadora, madre, esposa y ama de casa. El trabajo extradoméstico consume al menos ocho horas diarias, más el tiempo de transporte, y al llegar a casa no tienen un respiro pues las labores domésticas esperan implacables. A este trabajo por duplicado se le denomina *Doble Jornada*.

Al interrogar a cuarenta mujeres sobre quién las apoya en sus labores del hogar mientras ellas trabajan, un 54% indicó que sólo ellas realizan esas tareas, a un 15% las ayudan sus hijos, a un 13% su madre y sólo un 5% es auxiliada por su esposo. El resto vive sola o no indicó quién la ayuda. Según un estudio de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la mujer mexicana tiene una jornada laboral que rebasa las 45 horas semanales, a las cuales se agrega el tiempo asignado al trabajo doméstico.

En el artículo “Bienestar y jefatura femenina en los hogares mexicanos”, que forma parte del libro *Familia, género y pobreza*, José Gómez de León y Susan Parker señalan que las mujeres mexicanas que trabajan realizan una doble jornada, pues llevan a cabo las tareas domésticas aún cuando tienen empleos de tiempo completo. En el caso de las jefas de familia urbanas que son el principal ingreso, o único, esto es más pronunciado.

Pero la participación económica de la mujer no es acompañada de modificaciones profundas en la división del trabajo, pues no se garantiza la participación igual del hombre en las labores domésticas, ni existe una legislación laboral que responda a sus necesidades

de condiciones de trabajo iguales a las del varón, pero que también las proteja en la maternidad y cuidado de los hijos. La esfera social tampoco establece cambios que faciliten la situación de las trabajadoras, ni en lo doméstico, ni en lo laboral, por lo que la mujer realiza sus actividades con complejos de culpa e incluso llega a renunciar a tener hijos, o a trabajar.

Por su parte, el hombre enfrenta la posibilidad de participar en las tareas domésticas, consideradas socialmente como femeninas, situación que lo confronta con su condición *masculina* y se generan conflictos en la pareja y la familia, además de que esa *ayuda* suele ser limitada e insuficiente. Aún cuando las mujeres trabajan fuera del hogar, siguen siendo responsables de los quehaceres domésticos, ya sea al realizarlos o supervisarlos, y esto determina la forma en que se incorporan al mercado laboral, el tipo de trabajo, el horario, la distancia, el sueldo y las prestaciones.

El concepto de *Doble Jornada* se refiere al tiempo y actividades dedicadas al trabajo doméstico y extradoméstico, principalmente de las mujeres. En el artículo “Los afanes: aproximaciones críticas a la tríada mujeres – trabajo y empleo en la sociedad contemporánea”, la doctora Lorilla Castorena Davis, investigadora de la Universidad Autónoma de Baja California Sur, señala: “La mayoría de las mujeres trabajadoras tiene una relación de pareja y al menos dos hijos, lo anterior significa que las mujeres siguen asumiendo la doble carga de las obligaciones familiares y profesionales”.

La sociedad no justifica, ni perdona, el descuido del hogar por parte de la mujer trabajadora; ella no sólo tiene la obligación de ser madre y esposa, ahora se le exige una vida laboral exitosa. Lo complicado es que la mujer en verdad se cree el papel de “Mujer maravilla”, quien lo quiere todo y además bien hecho. Esta autoexigencia de la mujer está vinculada con su educación, aún se espera que ella se case, tenga hijos y un matrimonio feliz. Pero ahora, antes o después de casarse, también desea una vida profesional, independencia económica y desarrollo personal. El tiempo no es un aliado y suele ser insuficiente para las tareas que se imponen y las que socialmente debe cumplir.

Anabel, maestra en Lingüística Hispánica, opina al respecto: “La mujer está en un conflicto muy complejo, no sabe qué hacer, si quedarse en casa o trabajar. Si sale a trabajar también tiene que realizar los quehaceres del hogar. La sociedad lo quiere todo porque está manejada por el hombre como género, él la controla y quiere a la mujer en su casa, pero que también trabaje para que le ayude económicamente”.

Las mujeres que realizan trabajo extradoméstico tienen una jornada que en promedio es de 62.1 horas y las mujeres de la llamada *familia moderna*, aquellas que participan en el mercado laboral y realizan quehaceres del hogar, son quienes más trabajan, con un promedio de 9.5 horas diarias, incluyendo sábados y domingos, lo anterior según datos del INEGI en el texto *Uso de tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos*.

Las mujeres casadas o unidas son quienes trabajan más tiempo en una semana, con 64.91 horas y los hombres del mismo estado conyugal lo hacen por 54.94, casi diez menos que ellas, esto de acuerdo con la *Encuesta Nacional de Empleo 2004* realizada por el INEGI y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Además, las mujeres adultas

ocupan en promedio 46.8 horas semanales para realizar labores domésticas, ante las 7.9 que asignan los varones a esas actividades, según muestra la “Encuesta Nacional sobre Uso del tiempo 2002”, llevada a cabo por el INEGI.

Las cifras anteriores permiten observar una diferencia considerable entre las horas que trabaja una mujer y las que lo hace un hombre. Si se toma en cuenta el dato proporcionado por la OCDE sobre la jornada laboral de la mujer mexicana, que es de 45 horas, y el tiempo que asigna a las labores domésticas, se puede concluir que tiene una excesiva carga sobre sus hombros.

En la página de Internet de INMUJERES se señala: “Las malas condiciones de trabajo tienen consecuencias en la salud laboral, pues entre los riesgos y exigencias del trabajo asalariado y no asalariado, y de la doble jornada, se generan padecimientos como la úlcera, depresión, ansiedad, alergias y problemas cardiovasculares”. Así que el tema de la jornada doble es muy importante ya que está relacionado con el bienestar de las mujeres.

Alma, de 20 años, platica sobre su mamá: “Trabajó 32 años en la UNAM, pero además mi papá se fue de la casa hace 17 años y ella se quedaba horas extras para poder mantenernos a mí y a mis tres hermanos. Poco a poco tuvo problemas de salud, primero hipertensión, luego con sus ojos y hace dos años se puso muy mal porque tuvo una isquemia cardiaca y una cerebral. Yo sé que ella está mal de salud porque trabajó mucho y además siempre se preocupaba por nosotros”.

### *Mi madre también es mi padre*

Actualmente existen muchas familias con mujeres jefas y la figura masculina no es una imagen fija, sino inexistente o poco presente, ya sea por abandono, divorcio, o porque el hombre tiene una nueva familia o pareja. Es más frecuente conocer de casos de familias sin la figura paterna que sin la figura materna. Teresa García, de Nezahualcóyotl, opina al respecto: “Yo creo que no es que sean más, ahora es más notorio. Ellas sacan adelante a su familia sin su marido, porque a veces ellos se van a Estados Unidos y no vuelven, o tienen otra mujer”.

En el estudio *Pobreza, género y uso del tiempo*, realizado por INMUJERES, se señala que en la década de los setenta se comenzó a detectar el aumento de hogares con jefatura femenina, especialmente en los estratos más pobres. En 1976 el porcentaje de hogares con jefatura femenina era de 13.5% y esta situación era más frecuente en áreas urbanas, donde representaba hasta el 20%. Además, la mujer es jefa de familia con mayor frecuencia por la disolución de sus uniones, desplazando a la viudez como principal causa. Aún hoy, la presencia de jefas de familia está en aumento constante. En el *II Censo de Población y Vivienda 2005* el INEGI dio a conocer que un 23.1% de los hogares mexicanos cuentan con jefatura femenina y en el Distrito Federal esa cifra es de 28.9%.

“Estas familias atraviesan por problemas como bajos recursos por empleos precarios y mal remunerados, carencia de servicios de salud y asistenciales, utilización de viviendas rentadas, asentamientos en predios sin servicios y condiciones de hacinamiento. A estas

circunstancias hay que añadir la disminución de la convivencia, la falta de comunicación, el aumento de tensiones en las relaciones familiares; el deterioro psicoemocional, la agudización de los problemas de adicciones, deserción escolar, embarazo en adolescentes y el rompimiento de las funciones de la familia como transmisora de valores, de saberes culturales”, señala la maestra Lucrecia Hernández Trejo en su participación en el *Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y familia”*.

Existen estudios que indican que los hogares con jefatura femenina tienen mayores probabilidades de ser pobres que los hogares con jefes varones. En el artículo “Bienestar y jefatura femenina en los hogares mexicanos”, Susan Parker y José Gómez de León señalan como una de las causas de esta situación la falta de pareja, pues las mujeres deben ocuparse solas de los ingresos de la familia y los quehaceres domésticos, esto limita las horas que asignan al trabajo remunerado, o las obliga a laborar en empleos precarios.

Otra causa mencionada por Parker y Gómez de León es que las mujeres perciben menos ingresos, ya sea por discriminación laboral, o por no tener la experiencia o escolaridad requeridas por los empleadores. La *Encuesta Nacional de ingresos y gastos de los hogares 2002*, realizada por el INEGI, indica que el ingreso promedio mensual de un hogar con jefatura femenina es de 5337 pesos, mientras que en el caso de los jefes varones es de 7017 pesos.

La tercera causa de la jefatura femenina es que no hay un sistema legal eficiente que obligue al padre ausente a pagar apoyo a sus hijos. En México son frecuentes los casos de mujeres que no reciben pensión alimenticia porque el hombre evita el pago al tener un trabajo eventual, declarar que no cuenta con ingresos fijos, o que es desempleado, o simplemente desaparecen.

“Desde que recuerdo mi papá no ha dado un solo peso para la casa. Él se fue cuando yo tenía un año y medio, pero jamás me ha apoyado en la escuela, ni con mis gastos. Según sé un juez ordenó pensión alimenticia para mi hermana y para mí desde hace siete años, pero él dijo que se había quedado sin trabajo, entonces ni cómo cobrar nada” platica Alejandro, de 18 años.

Parker y Gómez de León también señalan tres características de la jefatura femenina en México. En primer lugar está la forma en que se determina quién es el jefe; según su estudio, en el 98% de los casos se señala al hombre, pero no se toman en cuenta factores como ingreso, horas trabajadas o nivel de educación. El hecho de que la mujer tenga pareja, o no, es lo que indica socialmente quién tiene la jefatura del hogar. Lo anterior permite comprender que la mayoría de las jefas de familia no tienen esposo o pareja.

La segunda característica es que los hogares con jefatura femenina tienen menor tamaño que los encabezados por los hombres, ellas tienen menos hijos y además no hay esposo o compañero. Lo anterior se comprueba con los datos del *XII Censo general de población y vivienda 2000* del INEGI, en el caso de las jefas de familia el 41.3% de los hogares tiene entre 2 y 3 miembros, mientras que el 42.8% de los hogares con jefe varón tiene entre 4 y 5 integrantes.

La educación, el estado civil y la edad constituyen la tercera característica. Los jefes de familia tienen esposa o compañera en un 90% de los casos, mientras que la mayoría de las jefas están solas. Respecto a la edad, ellas tienen en promedio 9 a 10 años más que los jefes y esto se explica porque en muchos hogares con jefatura femenina ellas son viudas, de edad avanzada y sin hijos, además tienen en promedio 60 años, ante los 44 años que tienen las mujeres no viudas. En cuanto a la educación, según el *II Censo de Población y Vivienda 2005*, el 60.31% de las jefas de familia carecen de escolaridad o sólo cuentan con primaria, ya sea completa o incompleta; mientras que los jefes en la misma situación representan un 49.54 %.

De acuerdo con las características anteriores, es posible imaginar un perfil promedio de un hogar con jefatura femenina, en el cual no existe la figura masculina, hay ingresos precarios debido a que la mujer tiene baja escolaridad, aunque la familia sólo es de dos o tres miembros. Así, esos hogares se asocian con mayor pobreza, considerando que las mujeres enfrentan solas el trabajo doméstico y extradoméstico, además de tener desventajas en el mercado laboral, como mayor desempleo, subempleo y bajos salarios, lo que disminuye sus oportunidades para generar ingresos.

Si bien la pobreza no es exclusiva de los hogares con jefas de familia, sí se considera más aguda. Además, la idea de que esos hogares se componen de mujeres solas subestima la existencia de mujeres jóvenes que son el sostén de sus hijos.

Durante el *Foro Internacional "Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia"*, el Dr. Luis Esteban García de Alva señaló sobre la jefatura femenina: "Viven cotidianamente la condición social de ser mujeres y jefas de hogar, lo que en algunos casos las enfrenta al conflicto derivado de la necesidad de obtener ingresos monetarios y atender la responsabilidad del cuidado y crianza de los hijos, lo cual condiciona su acceso al mercado de trabajo y las coloca en una situación de extrema vulnerabilidad".

Ivonne Valderrama tiene 33 años y hace más de uno quedó viuda, desde entonces comenzó a buscar trabajo, casada sólo se dedicó a su familia, por lo que no tiene experiencia laboral. Además, ella tiene un problema congénito en la cadera y su búsqueda es más difícil. Sus dos hijos son pequeños y aunque sabe que no le dan trabajo por muchas razones, sigue en la lucha: "A veces pienso que no me aceptan por el problema de mi cadera, pero también me preguntan si alguien me va a cuidar a mis hijos. Hasta he mentido y digo que sí, pero de todas formas no me dan el trabajo".

Dentro de la organización global de la producción y la internacionalización del trabajo surgieron nuevas formas de acceso al empleo que son negativas para todos los trabajadores, pero en especial para las mujeres, pues la existencia de *contratos flexibles* que el patrón puede terminar en cualquier momento permite que evada otorgar beneficios sociales durante la maternidad y el cuidado de los hijos. Otra variante es el *contrato eventual*, que tampoco ofrece ningún tipo de prestaciones al trabajador.

Las mujeres, en particular las jefas de familia, tienen escasas oportunidades de empleo por las estrictas condiciones de trabajo, pero cuando éstas son *flexibles*, son empleos temporales o eventuales, con jornadas parciales o trabajo domiciliario, lo que les impide

acceder a las prestaciones de ley, la protección jurídica laboral, la seguridad social y un empleo estable. La falta de oportunidades en el mercado formal es desproporcionada para las mujeres y se ven obligadas a ingresar al sector informal, en el cual tampoco cuentan con prestaciones sociales, ni con un ingreso seguro.

Los hogares con jefatura femenina suelen tener más fuentes de ingresos porque varios miembros trabajan, o en el caso de las viudas cuentan con pensiones. “Los hogares con jefes mujeres cuentan con dos personas no trabajadoras en el hogar, mientras que aquellos con jefe varón tienen un poco más de tres por cada trabajador”, afirman la doctora Patricia E. Muñiz y el doctor Daniel Hernández en el artículo “¿Son dirigidos por mujeres los hogares más pobres de México? Un ejercicio a partir de datos cuantitativos” en el libro *Familia, género y pobreza*.

Pero la llamada doble jornada es más profunda para las jefas, aún con el apoyo de los miembros de su familia, pues trabajan un 35% más que los jefes, esto de acuerdo con Susan Parker y José Gómez de León. Por lo anterior, se asocia la jefatura femenina con la llamada “feminización de la pobreza”, pero no hay estudios concluyentes al respecto. Sin embargo, el INMUJERES, en su texto *Pobreza, género y uso del tiempo*, propone: “la pobreza se sufre por ambos géneros, pero la mujer carga con el peso de la pobreza destinando más horas al trabajo, tanto doméstico, como extradoméstico”.

### *Mujeres trabajando*

Entre crisis económicas y deseos de desarrollo personal, la realidad es que la mujer necesita y desea trabajar. La tasa de población económicamente activa de las mujeres refleja esta situación y en el cuarto trimestre del 2006 el 42% de ellas se encontraba en disposición de realizar alguna actividad económica. Además, en el mismo período, el INEGI reportó que 16 millones de mujeres participaron en la generación de algún bien o servicio, lo que representa el 37.38% de la población ocupada.

Respecto a la edad de las mujeres económicamente activas, el último dato generado por el INEGI y la STPS corresponde a la *Encuesta Nacional de Empleo 2004* e indica que entre los 40 y 44 años la mujer tiene la tasa de participación más alta con un 38.8%, posteriormente ésta disminuye en los siguientes quince años para repuntar entre los 60 y 64 años.

Las cifras anteriores muestran que la mujer continúa trabajando después de casarse y tener hijos, porque su participación aumenta progresivamente a partir de los 25 años y llega a su punto más elevado hacia los 40, por lo que su edad reproductiva coincide con su vida productiva en el campo laboral, así que la doble jornada es obligada para ellas y deben compaginar su empleo con las labores domésticas.

En su mayoría, los trabajos que realiza la mujer son precarios, discriminatorios, de tiempo parcial e incluso no son registrados adecuadamente en las fuentes estadísticas o censos de población. La doctora Ma. del Carmen Elu de Leñero afirma: “La participación de la mujer en el terreno laboral ha estado caracterizada por esa dualidad ‘interior-inferior’ que hemos

señalado, siempre que ha sido posible, se le ha mantenido al interior de la casa familiar, del hogar, y cuando esto no ha sido conveniente, se le ha ubicado en la ‘parte inferior’ de la escala ocupacional”.

La participación de la mujer en los diferentes sectores de la economía tiene características distintas. En su libro *La participación de la mujer joven en la actividad económica*, Rosario López Mondragón indica que en el sector primario, agrícola, el trabajo de la mujer no es considerado como tal, sino como “ayuda”, pues no tiene remuneración económica. Por este motivo, aunado al desplazamiento de mano de obra a otros sectores, las mujeres van a la ciudad a ofrecer sus servicios en el trabajo doméstico en casas particulares.

Respecto al sector secundario, industrial, la nueva tecnología simplifica el trabajo y para su operación necesita mano de obra descalificada, aquí la mujer está encontrando oportunidades laborales, pues ella se capacita diariamente e incrementa su calificación. Aunque en un inicio los sueldos son bajos, al tener mayor preparación éstos suelen aumentar.

Este proceso de adaptación a la nueva tecnología se llama “feminización del trabajo” y se observa en las maquiladoras. Sin embargo, en otras áreas del sector secundario las labores de la mujer aún se concentran en el área administrativa, sobre todo en la industria de la construcción y extractiva.

El sector terciario se divide en transporte, gobierno, comercio y servicios, éste es el que cuenta con mayor participación de la mujer, pero los empleos para ellas aún están relacionados con las tareas tradicionalmente femeninas. En esta rama destaca la participación de las mujeres en servicios domésticos, de asistencia médico-social y servicios de enseñanza, sobre todo en primaria y jardín de niños. La doctora Elu de Leñero afirma que respecto a los servicios existe una particularidad, no hay una división clara, se incluye desde el aseo, preparación y venta de alimentos, hasta la investigación científica y docencia.

El comercio es una de las actividades principales de la mujer mexicana, ya sea en establecimientos, ventas por catálogo o en el sector informal, pero los ingresos suelen ser bajos y no tienen prestaciones o seguridad social.

A pesar de que la mujer lucha por abrir puestos de trabajo, aún se le considera dentro de la escala media o baja, un ejemplo es el área administrativa, en la que se le ubica como secretaria, cajera o vendedora; aunque se debe reconocer que poco a poco se avanza hacia puestos de mando.

La división genérica del trabajo, la que determina cuáles son los puestos para el hombre y cuáles para la mujer, no explica la subordinación laboral de ella. Detrás de cada trabajo no sólo hay conocimiento o capacitación para realizarlo, también existe un trabajo emocional. La maestra Marta Lamas en su artículo “Para romper un círculo vicioso: el valor comparable”, parte del libro *Fuerza de trabajo urbana en México*, señala que los trabajos tradicionalmente femeninos, como maestra, enfermera o secretaria, tienen una

actitud de servicio, misma que es enseñada a la mujer desde la familia, por lo que ella aprendió a manejar sus sentimientos desde niña.

Las mujeres se ubican en empleos en los que el servicio, el control de la ira, la amabilidad y la dulzura son indispensables. Mientras que los hombres, en sus labores, deben mostrar la otra cara de la moneda, agresión y represión de los buenos sentimientos, como los policías, soldados y cobradores. Sin embargo, ese “trabajo emocional especializado” que realiza la mujer, y que incluye ser paciente, agradable y estar de buen humor, no es valorado y por lo tanto es mal pagado.

Según la doctora Mercedes Nieto Pedrero, en *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, a partir de 1985 existe una nueva categoría de trabajadores, a destajo, pago por pieza, que antes era considerado como trabajo por cuenta propia o asalariado, pero ambos sin una relación formal de trabajo obrero-patronal.

La doctora Nieto Pedrero también considera que las oportunidades laborales para la mujer aumentaron por la expansión de la maquila doméstica de ropa y calzado, la apertura en puestos de trabajo antes considerados para hombres, como obreros y policías, y por el crecimiento del sector servicios, como la industria de la transformación y el comercio, las cuales absorben mano de obra femenina.

El Instituto Nacional de las Mujeres reconoce que los grupos ocupacionales con mayor presencia femenina son el de vendedoras, comerciantes, dependientas y ambulantes, con un 23.7%, así como el de empleadas en servicios y trabajadoras domésticas con el 20.2%. En contraparte, la mujer sólo participa en un 0.3% en actividades como protección y vigilancia, mientras que como operadores de servicio sólo están presentes en un 0.1%,

El ingreso que percibe la mujer no sólo se relaciona con la actividad que realice, sino con el número de horas que asigna, lo cual también representa un problema debido a que lleva a cabo labores domésticas, por lo que muchas se ven obligadas a trabajar tiempo parcial o adoptar otras modalidades de tiempo completo, como trabajo por cuenta propia o a destajo.

El Plan Nacional de Desarrollo 2000-2006 reconoce una clara desigualdad en los ingresos de hombres y mujeres, los primeros perciben en promedio un 35% más que el género femenino. Esta diferencia tiene causas y una es que ellas se emplean en categorías bajas por su nivel de educación, menor experiencia y mecanismos discriminatorios del mercado laboral.

Rosa María, técnico contable de 37 años habla sobre su experiencia: “La mayoría son empresas que te explotan, te hacen trabajar de 8 de la mañana a ocho de la noche y con sueldos bajísimos. Yo he visto que todo lo contable y de capturista está muy mal pagado. Además ya no dan Seguro Social, quieren que trabajes por honorarios”.

En el artículo “Los afanes: aproximaciones críticas a la tríada mujeres – trabajo y empleo en la sociedad contemporánea” la doctora Lorilla Castorena Davis asegura: “La mayoría de

las mujeres asalariadas se concentra en rangos salariales que van de un salario mínimo y hasta tres salarios mínimos mensuales, su presencia en los puestos de mayor ingreso sigue siendo mínima respecto a los hombres”.

Los bajos sueldos no son exclusivos del nivel inferior o medio en la escala laboral, también existen diferencias en el ámbito profesional, pues en un mismo trabajo la mujer percibe un salario inferior al hombre por realizar la misma actividad. “En mi último trabajo, en Tintas Sánchez, un hombre de mi nivel tenía un sueldo de entre 16 y 17 mil pesos, pero yo ganaba la mitad, aunque trabajaba al parejo de ellos”, cuenta Raquel Pérez Aguilar, quien es Ingeniero Químico Industrial.

Podría pensarse que el nivel de instrucción de la mujer modifica su condición laboral, pero no es así. La doctora Castorena Davis comparó los datos de ambos géneros y descubrió que, en términos generales, a los hombres se les exige menor escolaridad que a las mujeres para obtener un puesto o para acceder a mejores salarios. La señora Alicia Cancino, de Ecatepec, platica al respecto: “Mi nuera es profesionista, como mi hijo, pero ella gana menos a pesar de que tiene la carrera terminada y mi hijo no”.

No sólo existen diferencias en el monto de sueldo percibido entre hombres y mujeres, sino también en la forma en que lo gastan, la cual está relacionada con quién es el jefe del hogar. Si ella es quien tiene la jefatura, todo su ingreso es destinado al sostén de la familia. Según la *Encuesta Nacional de ingresos y gastos de los hogares 2002*, realizada por el INEGI, una familia con jefatura femenina asigna la mayor cantidad de ingresos al rubro de alimentos, bebidas y tabaco, seguido por educación y esparcimiento, así como el de transportes y comunicaciones. Mientras que en un hogar con jefatura masculina los alimentos, las bebidas y el tabaco también ocupan el primer lugar, aunque los dos siguientes invierten su orden.

Hasta este punto parecen existir pocas diferencias en la asignación del ingreso, pero de acuerdo con el INEGI en *Uso de tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos*, en una familia en la que ambos miembros de la pareja trabajan, la mujer aporta en mayor proporción con la totalidad de su ingreso. Ella no tiene opción pues sus ingresos son, la mayoría de las veces, menores que los del hombre; además, tiene sembrada la ideología de entregar todo a su familia, por lo que las necesidades individuales tienen menor importancia para ella.

La aportación económica de las mujeres al gasto del hogar representa, en promedio, un 25% de su ingreso total. Al preguntar a 40 mujeres sobre cuál es su participación en el gasto del hogar, la mitad de ellas afirmó que aportaba el 50% o más, pero once de esas mujeres son el único ingreso. El género femenino tiene un mayor compromiso para compartir la totalidad de lo que gana, ya sea por los valores inculcados socialmente, o porque es el sostén de su familia.

A pesar de la importancia del trabajo femenino para la familia y la sociedad, no se ofrecen las condiciones de trabajo adecuadas para que la mujer realice sus labores, pues son malas e incluyen media jornada, contratos temporales, carencia de seguridad social, falta de

oportunidades de promoción o jubilación y no se contempla alguna ayuda para el cuidado de los hijos.

Debido a que las mujeres tienen mayor carga en las responsabilidades familiares, aceptan empleos precarios, sin protección laboral o social, para compatibilizar el empleo con la familia. Entre las condiciones que acepta está el trabajo a domicilio, el cual carece de contrato y prestaciones, lo que implica una desregulación laboral que la mayoría de las veces no denuncia pues desconoce sus derechos como trabajadora.

La falta de prestaciones sociales es una constante para el empleo femenino, pues los empleadores consideran un gasto excesivo la atención médica por el embarazo, el parto y las necesidades posteriores al nacimiento del hijo, como guardería y permisos para cuidado materno. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que los gastos de atención médica son proporcionados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), si es que el patrón cumple con su obligación de dar prestaciones a la trabajadora.

En *Las mexicanas y el trabajo* del INMUJERES se señala que las prestaciones sociales son las que goza el trabajador, como aguinaldo, participación de utilidades, vacaciones pagadas, crédito para vivienda y atención médica, pero el 57.6% de las mujeres ocupadas en el mercado laboral no cuentan con dichas prestaciones. Verónica tiene trece años trabajando en diferentes sitios: “Pero creo que sólo en una fábrica me dieron Seguro y ahí nomás estuve tres años, hasta me dieron mi Afore y todo. Ahora trabajo a destajo y no me dan seguro, ni aguinaldo ni nada, para mí esas prestaciones son como un sueño”.

Los costos de supervivencia para las mujeres y sus familias son altos, llenos de dificultades y conflictos, por lo que convivir es difícil y complejo, ya que no reciben apoyo social, ni laboral, pues está mal visto que la mujer pida permisos o se ausente por motivos personales. La mujer es una malabarista y sus pelotas siempre están a punto de caer.

El doctor Luis Esteban García de Alva señaló en el *Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia”*: “El hecho de que la mujer haya ingresado al ámbito laboral, sea jefa de familia y haya reducido su fecundidad no necesariamente ha implicado una mejora en el bienestar general de la familia”.

Pero, ¿qué necesita la mujer trabajadora? Según la maestra Lucrecia Hernández Trejo, Directora de Red de Apoyo a Grupos Vulnerables, A.C., requieren apoyos para poder combinar su trabajo remunerado y las actividades domésticas y familiares, como servicios de desarrollo infantil con horarios amplios y de acuerdo con horarios laborales, espacios educativos y recreativos que sean seguros para su familia, así como capacitación laboral para mejorar sus ingresos y nivel de vida.

### **CAPÍTULO 3**

#### **“MAL DE MUCHOS, CONSUELO DE TONTOS”**

Con la esperanza como estandarte, hombres y mujeres con su mejor ropa, ellas maquilladas y todos con algunas solicitudes llenas, decenas de personas esperan que inicie la 3ª Feria del Empleo en Nezahualcóyotl, ubicada en la explanada del Palacio Municipal. Hombres y mujeres, sin una franca mayoría de algún género, aguardan su turno para entrar; mientras tanto, personal del municipio reparte unas boletas que los candidatos deben llenar con sus datos personales y el puesto al que aspiran.

Los representantes de las empresas están organizados en mesas numeradas y en un poste se colocaron algunas vacantes para orientar a los buscadores de empleo. Por el micrófono un hombre da la bienvenida a la Feria y desea buena suerte a todos. “¡Cómo si eso fuera suficiente!”, murmura un señor mientras llena su papeleta.

Personas de todas las edades tienen esperanza y necesidad de encontrar trabajo. Estas ferias del empleo se llevan a cabo con mayor frecuencia para facilitar el contacto entre las empresas y los buscadores. Las primeras concentran en un solo lugar a su personal de reclutamiento con la posibilidad de analizar más candidatos de los que llegan en un solo día a sus oficinas. Comercial Mexicana, Cervecería Moctezuma, Farmacias de Similares, algunos colegios particulares y compañías de promoción de productos son algunas de las empresas que ofrecen vacantes.

Para los buscadores de empleo este tipo de ferias representan la oportunidad de dejar sus solicitudes de empleo en varias empresas concentradas en un solo sitio, lo que les ahorra tiempo y dinero destinado a pasajes.

Hacia el mediodía el sol hace de las suyas derritiendo el maquillaje de las mujeres y formando perlas de sudor en la frente de los varones, todos buscan refrescarse y con sus fólderes se abanicen en espera de su turno.

Algunas mujeres son acompañadas por su mamá, amigas y hasta por sus hijos, pues son vacaciones y muchas no tienen con quién dejarlos; así que el lugar parece una feria con niños corriendo y jugando, música e incluso uno que otro vendedor de helados o dulces, sólo faltan los juegos mecánicos y la tómbola. Tanta alegría parece indicar que todos pueden encontrar trabajo hoy: ¡No más preocupaciones! ¡No más tristezas! ¡El trabajo está ahí y los espera!

Pero la realidad es otra, quienes salen de la Feria aún tienen caras largas, hombros caídos y tristeza reflejada en sus rostros. Nada pasó, no hay trabajo. A pesar de la algarabía que se pretende poner al evento aún está ese desempleo que ha durado meses, muchos meses en algunos casos, y se respira la incertidumbre de cómo llevar dinero para los gastos de la casa.

Mientras tanto, en el micrófono un hombre da a conocer algunas de las vacantes, intenta ser gracioso, pero francamente no lo logra:

—Bodega Aurrera solicita vendedores de abarrotes, no de barrotes.

—En la mesa 108 solicitan edecanes, pero guapas, ¿eh? No vayan las feas porque ahí sólo contratan a las bonitas para que vendan. ¡Demuestren que en Neza no sólo hay feas!—

Los puestos que se ofrecen son, en su mayoría, de vendedores, promotores de ventas, asesores de algún servicio. Parece que el lema es: “Si quieres trabajar, a vender te debes dedicar”. Hay otras vacantes como cajeros, auxiliares de limpieza y mantenimiento, secretarias o recepcionistas.

Después de más de cinco horas la presencia de buscadores de empleo disminuye, algunas empresas cumplieron su objetivo de contratación y se van. Tampoco hay fila para ingresar, aunque son muchos los curiosos que observan desde las escaleras de la explanada, como temerosos de entrar, o tal vez piensan que algún día estarán ahí, pero no por el momento porque el bicitaxi deja lo suficiente para subsistir. Son las tres de la tarde, todo está en calma y sólo unos pocos dejaron de ser desempleados hoy.

Un par de mujeres platican mientras esperan la combi:

—Estas ferias no sirven de nada, pero soy necia y voy a todas, que si la de mujeres, que si la del Distrito Federal, que si la de la delegación fulanita, pero nunca he encontrado trabajo— dice molesta la primera de ellas.

—Ya ves, ahorita me dijeron en la Comercial Mexicana y en la Cervecería Modelo que sólo había vacantes para hombres— responde desilusionada su acompañante.

—Te digo, estas ferias del dizque empleo nomás lo hacen perder el tiempo a uno, pero no vuelvo a ir a otra, en serio.

—Así dijiste la última vez y mira...—

En la sociedad actual el trabajo es el medio por el que se obtienen los recursos para cubrir las necesidades básicas de las personas y sus familias. El dinero manda por encima de cualquier otro tipo de transacción; el trabajo a cambio de dinero y la comida, ropa o estudios por dinero.

*El trabajo, el empleo, la chamba, la talacha...*

“El trabajo es una necesidad vital que se impone a la vez desde dentro y desde fuera. Una necesidad de la que se sueña con liberarse, pero una vez que se ha liberado, se siente exiliado, desenraizado y solo”, afirma el filósofo Jean Onimus en su libro *Cuando el trabajo se acaba*.

En la sociedad actual el trabajo da sentido a la vida, determina al ser humano, uno es lo que hace y esa actividad le da un estatus social. Incluso llega a ser una obsesión, como para los

*workaholics*, quienes viven para trabajar. Si alguien está desempleado, se siente excluido por el sistema económico, su entorno social, su familia y hasta de sí mismo, pues cree carecer de identidad. El trabajo es escaso y, por lo tanto, muy apreciado.

Según la Real Academia de la Lengua Española, trabajo es “tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etcétera”. Esta actividad es valorada como cantidad, no como calidad; se subestima la originalidad, el talento, la honestidad y sólo se evalúa el tiempo y la productividad del individuo.

En su libro *Cuando el trabajo se acaba*, Jean Onimus afirma que la noción de trabajo como empleo asalariado que asegura el sustento material de una familia nace en Inglaterra en el siglo XVIII, antes de eso se relacionaba con la participación en la vida común de los gremios y el desarrollo de un oficio que sería la principal actividad de la persona. El trabajo permitía realizar una vocación, no era considerado una imposición.

El filósofo francés también señala que a partir de la implantación del capitalismo este concepto se convierte en una modalidad moderna de la esclavitud y el obrero es una mercancía pagada según las leyes de la competencia. El trabajo es una especie de prisión de la que se escapa para volver a la “vida real”.

De acuerdo con Onimus, los trabajadores y sus actividades fueron explotados al máximo, como otra mercancía más, al punto de considerar a los obreros como máquinas al servicio de máquinas. Por más de tres siglos la explotación ha sido intensa y se moldeó la mentalidad del individuo al implantarse un concepto de trabajo cotidiano que es complejo y contradictorio.

En la antigua Grecia el trabajo asalariado no era digno y sólo lo realizaban esclavos, los ciudadanos no deseaban recibir pago por prestar algún servicio. Aún los médicos y escultores se veían privados de sus derechos ciudadanos por aceptar retribución alguna. A partir del siglo XVII se rehabilita el trabajo manual y el tiempo libre comienza a considerarse como pecado. En las familias nobles el trabajo asalariado todavía era signo de baja dignidad, mientras que en la clase media, más pragmática, se consideraba una virtud y fuente de múltiples beneficios.

Desde esta época el trabajo está entre el castigo y la virtud. La segunda concepción predomina en el siglo XIX, con la glorificación del trabajo que enuncian Saint-Simon, Proudhon y Fourier, quien señala que trabajar realiza al ser humano como persona.

Actualmente el factor trabajo es considerado como costo de producción, lo que lo ha deshumanizado como actividad que dignifica y genera recursos para tener una mejor calidad de vida. Es un elemento de producción que las empresas deben ajustar para conseguir ganancias y esto lo hacen a través de topes salariales para mantener la competitividad.

Lo anterior es visible con los recortes de personal que hacen incluso las grandes transnacionales, pues argumentan que es la forma de tener menores pérdidas y seguir dando

empleo a otros individuos. Mueren unos cuantos a favor de la mayoría. Un soldado para salvar al ejército.

“En el trabajo, en efecto, se enfrentan dos naturalezas. Una enriquecedora y liberadora, que hace a la gente responsable y la integra a la sociedad. Y otra alineante, destructiva y que se impone desde afuera con la fatalidad del destino”, señala Onimus.

Pero, ¿tener trabajo es tener empleo? Por lo común las personas no distinguen entre tener trabajo o tener empleo, incluso podría decirse que son sinónimos, aunque no es así. Según la Real Academia de la Lengua Española trabajo también “es ocuparse en cualquier actividad física o intelectual”. Así, todos tenemos trabajo, el ama de casa en el hogar, el estudiante en la escuela, el desempleado buscando colocarse, el vendedor en el mercado. Todos, de algún modo, realizamos un trabajo.

La misma Academia señala que el empleo es una ocupación u oficio y emplear es “ocupar a alguien, entregándole un negocio, comisión o puesto”. Este concepto tiene un sentido más social, el empleo es trabajo encargado por alguien, que ocupa y adjudica obligaciones.

El empleo es el trabajo realizado por una persona que no es dueña de los medios de producción y, por lo tanto, no recibe utilidades directas de su actividad, sólo forma parte de la cadena productiva. Tener un empleo permite vivir en la sociedad, integrarse a ella, consume tiempo y se convierte en prioridad; pero, en opinión de Onimus, eso se asemeja más a una sociedad de insectos que a una humana.

El valor de una persona radica en lo que produce, fuera de ese trabajo no hay valor. Se contrata por competencias basadas en títulos y currícula, pero no se toman en cuenta cualidades como valores morales, sociales o profesionales.

La mayoría se resigna y acepta vivir en esa “sociedad del trabajo” y quienes deciden hacerlo de otra manera, fuera de esa estructura de profesiones rentables, son criticados y envidiados al mismo tiempo. Pocas veces las personas tienen la libre elección de dedicar su vida y trabajo a la actividad que desean, las exigencias sociales y económicas obligan a encontrar un empleo bien remunerado, o lo mejor posible, para cubrir las necesidades individuales y familiares, aunque sea una actividad que no agrada al individuo.

Con lo anterior puede comprenderse el papel del trabajo en la vida del ser humano, una actividad necesaria y valorada por la remuneración económica y el estatus, pero que al mismo tiempo produce inconformidad en una gran parte de la población, lo que la hace suponer como un sacrificio necesario.

### *Trabajo buscando empleo*

El desempleo no es la ausencia de trabajo, uno siempre puede ser útil, ayudar o buscar una ocupación acorde a las aptitudes de cada quién. El desempleo es la ausencia de empleo, del trabajo asalariado y es el reflejo de los males económicos de la sociedad.

En el plano de la economía el desempleo es el paro forzoso, o desocupación de los asalariados que pueden y quieren trabajar, pero no encuentran un puesto de trabajo. Además, este concepto es muy amplio y abarca desde una falta de trabajo formal con seguridad social, hasta la carencia más absoluta de oportunidades.

Socialmente, si no hay trabajo se considera que no hay reconocimiento, ni compromiso, el desempleado está inutilizado. Margarita Martínez, de 43 años, confiesa: “Te frustras porque sientes que no estás aportando nada, ni a tu país, ni a tu casa. Otras personas creen que si no tienes empleo hay algo mal contigo, que no eres útil o trabajas mal”.

En el siglo XIX se consideró el trabajo como el camino a la realización humana, se clasificó como un derecho comparable a la vida y la razón de existir. Pero el avance de la tecnología atentó contra ese derecho y propició una nueva forma de enfrentar la existencia. Conforme avanzó el siglo XX fue claro que el pleno empleo, o trabajo para todos, es una utopía y el desempleo comenzó a ser uno de los principales problemas sociales, pues la sobrevivencia y prosperidad se basan en el trabajo y sin él la existencia carece de sentido.

La nueva tecnología desplazó la mano de obra de la industria al sector servicios, que se expandió, pero aún fue insuficiente para la demanda creciente de empleo. Según el filósofo Jean Onimus, actualmente la tecnología está en la época digital, lo que facilita el trabajo al hacerlo más rápido y eficaz. Lo anterior propició el nacimiento de un nuevo tipo de desempleado: el analfabeto tecnológico, aquel que no aprende, o no se adapta a la nueva tecnología, y así surge otro ejército de excluidos.

Poco a poco, las industrias se han visto imposibilitadas para compensar la pérdida de empleo por los avances tecnológicos. Ahora los tres sectores productivos están saturados y es inevitable entrar en la era del desempleo, una época de trabajo escaso, o falta absoluta de éste.

Onimus afirma que una sociedad basada en empleo estable, con salario y jubilación está en crisis, por lo que deben buscarse nuevas opciones ante una organización laboral con bases fluctuantes e imprecisas. Además, existe un fenómeno de polarización: por una parte los marginados, sin empleo o con empleos precarios; y quienes son considerados como muy instruidos, evolucionados y ahogados por el trabajo y las responsabilidades.

Los economistas consideran el desempleo como friccional, temporal, estructural y cíclico. El primero está relacionado con la frecuencia con la cual los trabajadores cambian de empleo y el tiempo que tardan en encontrar otro. Es decir, son aquellos que buscan emplearse sin éxito inmediato y se contabilizan como desempleados.

Cuando las industrias tienen una temporada baja, como aquellas que realizan sus actividades a la intemperie y el clima no se los permite se da un desempleo temporal. Éste también ocurre al finalizar el ciclo escolar y los nuevos profesionales o estudiantes, buscan empleo.

El desempleo por causas estructurales se debe a un desequilibrio entre el tipo de trabajadores que requieren los empresarios y los que buscan empleo. Por ejemplo, una baja

capacitación, características personales específicas o la localización de la personas pueden ser pocos adecuados para los empleadores. Así, aquellos sin experiencia o con poca escolaridad pueden no encontrar empleo porque los empresarios creen que no producirán lo suficiente como para pagarles el salario mínimo. También los trabajadores muy calificados pueden estar desempleados si no existe una demanda suficiente de sus aptitudes.

Finalmente, el desempleo cíclico está vinculado a una falta de demanda general de trabajo, cuando el ciclo económico está en crisis y hay despido generalizado de trabajadores.

### *Un ejército de desempleados*

El mercado se compone de las personas que ofrecen su mano de obra para trabajar, oferta laboral, y empresas que solicitan, o necesitan, trabajadores, o demanda laboral.

Al aparecer el trabajo asalariado el individuo coloca en la esfera de la producción fuera del ámbito del hogar, en la fábrica, y es ajena a él; su trabajo sólo es un medio para obtener un salario que satisfaga su consumo y necesidades. Lo anterior provoca una fragmentación de la persona: su vida profesional y la privada. Además, pierde autonomía puesto que lo que produce, para lo que trabaja, no le pertenece.

El individuo oferta su trabajo y las empresas demandan trabajadores con ciertas características, pero no todos son contratados. El mercado laboral está en equilibrio cuando la demanda de mano de obra es igual a la oferta, a esto también se le llama “pleno empleo”. Pero esa es una situación ideal porque se necesita que no existan personas desempleadas al mismo tiempo que no se abran nuevas vacantes.

La situación más común, especialmente en los países en desarrollo, es que el mercado laboral esté en desequilibrio a causa de que la demanda de mano de obra es menor a la oferta, ese es el desempleo.

Existen variables a las que está sujeto el desempleo y dependen del crecimiento económico de un país o región, como el consumo de bienes y servicios en los hogares; la inversión de las empresas en la adquisición de materias primas y maquinaria; el gasto del gobierno en construcción de infraestructura, su funcionamiento y la prestación de servicios sociales; y, el saldo neto entre exportaciones e importaciones de bienes.

El psicólogo y maestro en Salud Pública Miguel H. Orellano señala, en su libro *Trabajo, desocupación y suicidio. Efectos psicosociales del desempleo*, que en el caso de América Latina el mercado de trabajo ha estado sujeto a las condiciones económicas. En la década de los setenta existió una crisis estructural generalizada del sistema capitalista y en programas de seguridad social. Ambas propiciaron conflictos de legitimidad institucional y el desempleo provocado por la primera de ellas no es aliviado por Estados que no pueden asumir el costo social de los problemas económicos de la región.

Las condiciones anteriores llevaron, en la década de los ochenta, a un desempleo estructural y una nueva crisis entre el mercado de trabajo y las políticas de seguridad social. A pesar de

que América Latina recibe “ayuda” ante la recesión económica, normalmente en forma de préstamos, existe una caída en los ingresos y una distribución inequitativa de éstos. Los Estados pasan de un profundo intervencionismo estatal a la liberalización y mercantilización de la función pública.

Además, el maestro Orellano afirma que se generan programas de *estabilización* basados en contraer la demanda a partir de la reducción de salarios, control de crédito y disminución del gasto público; así como un control de precios, una reforma financiera y la apertura del comercio. De tal forma que esa solución se convirtió en una espiral de pobreza y desprotección social.

Durante la década de los noventa surge un nuevo modelo económico orientado hacia el mercado laboral con una política social que permitiera amortiguar los costos sociales de la reestructuración económica y la desregulación del trabajo. Sin embargo, la deuda externa de los países latinoamericanos todavía no se supera y esto aumentó la precarización laboral y el sector informal creció, lo que permite una vulnerabilidad del empleo y una desigual distribución del ingreso.

El desempleo y otros grandes problemas contemporáneos, tienen su origen en la globalización y recesión mundial relacionada con el neoliberalismo como modelo actual de desarrollo del capital, aunado a factores internos de cada país y región.

Según el maestro en Salud Pública por la Universidad Nacional de Rosario en Argentina, en la era de la globalización existen avances tecnológicos que dan pie a nuevas relaciones laborales. Por un lado están los *trabajadores de nuevo tipo*, es decir, los asalariados estables, protegidos, calificados, profesionalmente autónomos, valorados psicológica y socialmente y con una ética de competitividad y rendimiento. En contra parte están los grupos marginalizados del sistema asalariado, trabajadores de servicios domésticos, eventuales con bajos sueldos y sin prestaciones, obreros subcontratados y, al final, el ejército de desempleados.

En el artículo “Empleo y libertad sindical, derechos sociales pendientes en el país y en el D.F.”, el abogado Eduardo Miranda Esquivel, presidente de la Unión de Juristas de México, asegura que la globalización profundiza la desigualdad económica y social de las naciones, los pueblos y los hombres. Sacrifica el empleo en aras de la apertura comercial, la máxima ganancia y la concentración de la riqueza, al punto de que, por ejemplo, más de mil millones de personas, la tercera parte de la población económicamente activa del mundo, se encuentran colocadas en el subempleo y desempleo; cerca de quinientos millones de trabajadores subsisten con percepciones de un dólar diario, o menos; y, en los últimos 25 años, las 500 empresas más grandes despidieron por lo menos a cinco millones de personas, por lo que actualmente se calcula un déficit mundial de quinientos millones de empleos.

El licenciado en Derecho también apunta que hoy en día existen en Latinoamérica alrededor de 180 millones de pobres, el desempleo abierto alcanzó tasas de 8% y la economía informal de esta región aumentó de un 40% a un 60%, desplazando poco a poco al trabajo asalariado.

Así, existe una política laboral de inseguridad, incertidumbre y desfronterización. El trabajo no sólo se ha vuelto inseguro e inestable, sino también con condiciones precarias y esto es notable en la eliminación permanente de empleos, reducción de salarios y recorte de ayuda social. Para el individuo el trabajo ya no le da identidad colectiva, se precariza y flexibiliza dando inseguridad e inestabilidad. Todo esto, según el maestro Miguel H. Orellano, “provocado por el avance tecnológico, internacionalización de las relaciones económicas y el debilitamiento de las estructuras sociales tradicionales”.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoció, en su informe anual *Tendencias mundiales del empleo del año 2006*, una tasa de desempleo mundial del 6.3%, es decir, 195.2 millones de personas, a pesar de que hay más individuos trabajando que nunca antes. Según dicho informe: “Esta situación confirmó la tendencia de los últimos años de que el firme crecimiento económico no ha logrado traducirse en reducciones significativas del desempleo o la pobreza de los que trabajan” y además, afirma que esto continuará al menos durante el 2007.

Sin embargo, el contar con un empleo no garantiza una subsistencia digna, ya que 1,370 millones de trabajadores viven con menos del equivalente de dos dólares por persona al día, lo que demuestra que no existen suficientes actividades productivas para mejorar la situación.

Si bien la productividad se incrementó en un 26%, el número de empleados a nivel mundial sólo aumentó en un 16.6%. Es decir, las empresas son más productivas, pero con menos trabajadores, según el mismo informe anual de la OIT.

El sector de la población más afectado por el desempleo son los jóvenes, quienes representaron un 44% del total. Mientras que la brecha de empleo entre géneros sigue siendo una constante, un 48.9% de mujeres de 15 años o más se encontraban trabajando en el 2006, frente a un 75% de la población masculina. Además, en comparación con 1996 el porcentaje de féminas trabajadoras disminuyó en un 0.7% y los hombres aumentaron su participación en un 1.7%.

La OIT explica esa disminución como “el resultado de dos tendencias divergentes, un aumento de los trabajadores que se encuentran en sus años más productivos y una disminución de la participación de los jóvenes. La segunda tendencia es el resultado de que más mujeres reciben educación, lo que por supuesto aumenta sus posibilidades de incorporarse al mercado de trabajo”.

Según lo anterior, hay menos mujeres empleadas porque los trabajadores no dejan su empleo por estar en su etapa más productiva y las mujeres se están preparando para ingresar al mercado laboral en mejores condiciones. De los 195.2 millones de desempleados que reconoce la OIT un 58.1% son hombres y un 41.9% son mujeres.

Las tendencias regionales muestran que Asia Oriental tuvo la menor tasa de desempleo en el 2006 con un 3.6% y la mayor tasa fue para Oriente Medio y África del Norte con un 12.2%. Por su parte, América Latina y el Caribe cuentan con un 8% de desempleados, la

tercera tasa más alta en el mundo y que indica que sólo un 60.3% de la población en edad de trabajar cuenta con un empleo.

Sin embargo, estar empleado no garantiza contar con los recursos suficientes para la subsistencia. En América Latina y el Caribe 74.5 millones de personas viven con dos dólares al día y 27.2 millones sólo perciben un dólar diario. Esto muestra que los empleos de calidad, que permiten una mejor vida, aún no son la constante en esta zona, pues un tercio de la población subsiste en condiciones precarias.

En el informe de *Tendencias Mundiales del empleo 2006*, la OIT señala que a pesar de tres años sucesivos con un crecimiento económico de más del 4%, la mayoría de los países de esta zona han tenido inestabilidad en los últimos diez años, lo que impacta en el desempleo y la precarización laboral.

De acuerdo con la tendencia mundial, que coloca al sector servicios como el que concentra mayor mano de obra con un 40% y desplazando por primera vez al agrícola, América Latina y el Caribe tiene en dicho sector a un 61.4% de sus trabajadores, pero éstos cuentan con insuficiente protección social y además, esto se agrava con la economía informal, fuente de trabajo de millones de personas y que año con año aumenta en esta zona geográfica, lo que incide en empleos de baja calidad, mal pagados y que carecen de protección social.

América Latina y el Caribe han tenido mejoras en indicadores claves del mercado laboral, pero aún existe un importante déficit de trabajo, lo que tiene como resultado una población desempleada, en condiciones precarias y complicadas.

Además, según la OIT, no existe aún una metodología que permita calcular cuántos empleos de nueva creación son *decentes*, o de calidad. Así que la disminución de desempleados no indica que las personas tengan acceso a una mejor calidad de vida.

### *Charros y Adelitas desempleados*

“En los países subdesarrollados, como México, no existe la capacidad para ofrecer a toda la población un empleo, esto debido a un desequilibrio entre el incremento de las tasas de población y el crecimiento económico”, indica Rosario López Mondragón en su libro *La participación de la mujer joven en la actividad económica*.

De acuerdo con López Mondragón, el proceso de industrialización de México tiene estrecha relación con la fuerza de trabajo. En la primera fase de dicho proceso las inversiones fueron dirigidas hacia la producción de bienes de consumo final no duradero, que requerían menor capital y tecnología. Esto genera un aumento en el número de empleos que no requieren calificación, por lo que la población en general puede acceder a ellos.

La segunda fase de la industrialización inició a mediados de la década de los cincuenta y la producción fue reorientada a bienes de consumo duradero, se fomenta la inversión

extranjera y el uso intensivo de capital que busca ahorrar en mano de obra, lo que propicia un freno en la generación de empleos.

Al mismo tiempo, asegura López Mondragón, el sector agropecuario recibía capital y se mecanizó, lo que relegó la mano de obra campesina y la desplazó hacia las ciudades. Mientras tanto, el sector de servicios creció por las necesidades de organización, distribución e intermediación física y financiera que requería el aparato productivo.

Además, los sectores comercio y financiero se desarrollaron, así surgieron nuevas posibilidades de emplearse, incluso para los desplazados de la agricultura y la industria, pero no ofrece ingresos suficientes, ni estabilidad laboral o prestaciones sociales. A pesar de lograrse un crecimiento económico, se profundizó la brecha entre el “sector moderno” y el tradicional, lo que originó un desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra.

Durante el *Seminario para la Definición del Lineamientos metodológicos básico para la aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, organizado por el Instituto Nacional de la Mujer, la doctora Brígida García señaló que a partir de 1982 el gobierno mexicano implantó medidas severas de ajuste y estabilización para hacer frente a la crisis del pago de deuda externa y a finales de los ochenta parecía que lo peor había pasado. México tenía una estrategia de desarrollo orientada al exterior, había recortado gasto gubernamental y al mismo tiempo se aplicó un programa de privatización.

En 1988 se establecieron pactos entre grupos empresariales y cámaras de comercio para controlar los aumentos de precios y salarios, así como las variaciones de tipo cambiario. Además, se firmaron acuerdos y tratados de libre comercio, como el de Norte América, NAFTA por sus siglas en inglés, que se signó en 1993.

Pero llegó diciembre de 1994 y una nueva crisis apareció, la cual se considera como la más severa en la historia moderna del país. En pocas semanas el capital extranjero huyó de México y el peso se devaluó casi un 50%. La doctora Brígida García afirma que esta vez las medidas de ajuste fueron más severas y aunque en lo macroeconómico hay signos de recuperación, esto no ha sucedido con la calidad de vida de la gran mayoría de los mexicanos.

Los controles salariales y la reducción de gasto social han deteriorado los niveles de bienestar de la población mexicana. Entre 1986 y 1996 el salario perdió la mitad de su valor en términos reales, lo que aumentó el número de personas que viven en la pobreza extrema.

Según la maestra Ma. Teresa Velázquez Uribe, en el artículo "El desempleo femenino en México, 1991-1995" en *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias actuales*, los cambios estructurales modifican la demanda de mano de obra, en su calidad y cantidad, pues no han sido compatibles con las características de la oferta de trabajo, lo que tiene como resultado empleos en condiciones precarias, aún cuando las tasas de desempleo no sean tan elevadas como se podría esperar.

La profesora de la Universidad Obrera de México (UOM) e investigadora laboral Laura Juárez Sánchez afirma en su artículo “La economía mexicana: atrapada en problemas

estructurales que impiden el crecimiento económico y el empleo” que el desempleo en México es estructural, y así ha sido durante mucho tiempo, pues no se genera el empleo suficiente y necesario para la población económicamente activa (PEA). Lo anterior ha sido porque se prefiere el crecimiento económico “hacia afuera”, descuidando el mercado interno y su crecimiento.

Entre las medidas del modelo secundario exportador que se impulsa está la apertura comercial de la economía mexicana a la competencia externa, disminuir la participación del Estado, abrir flujos de inversión extranjera directa y de cartera, así como la liberalización del sistema financiero.

La investigadora de la Universidad Obrera de México señala que este sistema neoliberal impone medidas para equilibrar las finanzas, como el control de la inflación a partir de la contención de salarios, lo que abarata el costo laboral de las empresas, pero disminuye la capacidad de consumo de la población.

Otras medidas mencionadas por la profesora Juárez Sánchez son: una política monetaria y fiscal restrictiva que frena a la inversión productiva al encarecer el crédito, así como la apertura comercial “unilateral” que dificulta la competencia de los productos nacionales ante los extranjeros, pues las importaciones se abaratan y las exportaciones se encarecen.

Estos problemas estructurales del modelo económico han propiciado un desempleo constante que no se recupera y, además, aumenta con el ingreso de mayor población económicamente activa. Los trabajos perdidos no se recobran y se necesitan más ante la dinámica de la población.

De acuerdo con la investigadora Laura Juárez, el modelo de neoliberalismo económico, cuya base de crecimiento es la exportación sustentada en el bajo costo de la mano de obra como pieza clave de la acumulación de capital, ha tenido resultados poco favorables en la generación de puestos de trabajo.

“Con el tema del desempleo ha surgido la desconfianza hacia las estadísticas oficiales que se manejan, porque no se considera a las personas que emigran a los Estados Unidos, aduciendo un cálculo de 400 mil por año” indica el licenciado en Economía Miguel E. Berumen Barbosa.

Lo que es una paradoja es que México cuenta con una de las tasas de desempleo abierto más bajas del mundo, pero también es el primer exportador de mano de obra por motivos económicos.

Otro punto controversial es lo que se considera desempleo en México, pues se deben tomar en cuenta ciertas circunstancias que confirmen esa desocupación, las cuales son difíciles de cumplir debido a que la mayoría que no cuenta con un empleo recurre a alguna actividad para subsistir.

Esas condiciones las señala el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en la *Guía de conceptos, uso e interpretación de la estadística laboral en México*” y son las establecidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a nivel mundial.

El INEGI calcula el desempleo y el empleo a partir de lo que considera población ocupada y desocupada. La primera debe tener doce años o más en la semana de la encuesta; trabajar al menos una hora, o día, con o sin pago monetario; no trabajar por ausencia temporal del empleo, como vacaciones, permiso o enfermedad, pero que se reincorporarán; o iniciarán con seguridad un trabajo en cuatro semanas o menos.

Por su parte, la población desocupada abierta debe tener doce años o más durante la semana de la encuesta: no trabajar en esa semana; encontrarse disponibles para emplearse, o buscar incorporarse a alguna actividad económica en los dos meses previos a la semana de referencia y sin lograr su objetivo.

Así, en México, para estar desempleado se deben cumplir tres condiciones: estar disponible, buscar trabajo y no estar ocupado. Pero la última es muy difícil de satisfacer puesto que al perder el empleo, o no encontrarlo, las personas intentan autoemplearse para subsistir mientras cuentan con un puesto de trabajo.

“Los cálculos oficiales son muy reservados y no tienen congruencia con la realidad que viven los mexicanos, pues no se puede considerar la economía informal como una actividad laboral, sino como una forma de sobrevivir para muchos, incluso profesionistas cesantes, o hasta con posgrado, por lo que es mano de obra subutilizada”, asegura el economista Berumen Barbosa.

Para explicar por qué está mal el cálculo de las tasas de desempleo que realiza el INEGI, la profesora Laura Juárez Sánchez hace las siguientes observaciones: Un trabajador tiene empleo cuando recibe salario y se incorpora a la seguridad social. Aquellos individuos ocupados sin seguridad social no cuentan con un empleo formal y no deben contabilizarse como empleados. “Se pueden considerar como autoempleados a aquellas personas que son patrones y trabajadores por cuenta propia que sí están inscritos en registros oficiales, fiscales, o de seguridad social o privada, es decir, que operan en la economía formal”, puntualiza la investigadora de la Universidad Obrera de México.

Una segunda observación de Juárez Sánchez es que en países desarrollados existe un seguro de desempleo, al cual acude la población cuando pierde el empleo. En esos países son considerados empleados todas las personas incorporadas a la seguridad social, esto eleva sus tasas de desempleo abierto. La siguiente observación es que el INEGI no considera los emigrantes a los Estados Unidos como población económicamente activa, ni desempleados o empleados.

Finalmente, sólo se mide el comportamiento en zonas urbanas y se excluye a las rurales. El último punto referido por la investigadora es que sólo se considera a buscadores de empleo y no al desempleo producido por la ineficiencia para crear puestos formales, sólo se cuantifica a las personas que buscaron una vacante en los últimos dos meses y no la consiguieron.

Por lo tanto, existe un porcentaje oculto de desempleo que no toma en cuenta el INEGI debido a su metodología, la cual no contempla las características particulares del mercado de trabajo mexicano.

La maestra Ma. Teresa Velázquez Uribe señala en su artículo "El desempleo femenino en México, 1991-1995" que en nuestro país existen dos problemas que dificultan el análisis sobre empleo y desempleo. El primero es que no existe una estadística anual sobre el mercado de trabajo y el segundo está relacionado con las características del mercado, las cuales no reflejan la subutilización de mano de obra.

Durante el gobierno de Vicente Fox se puso en marcha el "Plan de austeridad y rendimiento del gobierno federal", con el cual se promovieron *retiros voluntarios* para disminuir las nóminas burocráticas, pero que se aplicó a empleados de base, de sueldos bajos y que realizan el trabajo cotidiano; mientras no sucedió lo mismo con los mandos medios y altos, según indica el economista Miguel E. Berumen. Así, estos desempleados del gobierno engrosaron las filas de los buscadores de trabajo.

Según datos del INEGI, en el mes de marzo del 2007 la tasa de desocupación fue de 4.01%, un 0.59% superior al mismo mes del año anterior y un 0.4% mayor a la del último trimestre del 2006. Este comportamiento se debe a que, por lo regular, en el principio de cada año aumenta el número de personas que buscan ocuparse, ya sea porque están desempleados después de la época navideña, en la que aumenta el trabajo temporal, o porque deciden reactivar su intención de incorporarse al mercado laboral.

De acuerdo con la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo*, los meses que presentaron la mayor tasa de desempleo en 2005 y 2006 fueron julio y agosto, por lo que podrían considerarse como críticos. Mientras que el mes de diciembre es el que presentó la menor tasa de personas sin empleo.

Por lo general, afirma la maestra Ma. Teresa Velázquez Uribe, en México la duración del desempleo se concentra en un 75% entre dos y cuatro semanas y el 25% restante tiene entre una y quince semanas de desocupación. Con lo anterior se puede deducir que al mes de buscar trabajo tres cuartas partes de las personas lo encuentran, o se ocupan en alguna otra actividad. Sin embargo, la otra cuarta parte inicia su búsqueda, o tiene un desempleo de larga duración.

Los jóvenes tienen las tasas de desempleo más elevadas, a pesar de contar, en promedio, con mayor escolaridad que sus padres. Además, junto con quienes tienen bajo nivel escolar, son los que tienen más riesgo de estar desempleados por un año o más.

Pero no sólo se ha incrementado la participación de los jóvenes, sino también la femenina, pues los cambios en la esfera productiva y los criterios para emplear no han evolucionado, lo que genera un desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajadores. La población desempleada, la que ingresa por primera vez al mercado laboral, o la que reingresa, viven en un estado de desesperanza, el cual continúa aún empleándose debido a las condiciones precarias que se ofrecen, por lo que su nivel de vida sólo puede ser de sobrevivencia.

María del Rosario Martínez tiene 27 años y en los últimos cuatro se ha empleado como secretaria, cajera y capturista, aunque no tiene hijos desea trabajar para vivir mejor: “Pero lo veo muy difícil, todos mis trabajos han sido temporales, cuando termino en algún lugar procuro juntar dinero para volver a buscar trabajo y no se puede vivir así. Por eso no quiero tener hijos, si ahorita está difícil, no quiero imaginarme cómo se va a poner la cosa después. A mí ya no me dan seguro social en los trabajos que consigo”.

De esta forma se puede observar que el problema de México no sólo es de desempleo, sino de la calidad de las vacantes, bajos ingresos y subempleo. Esa mala calidad laboral se debe a la llamada “flexibilización”, pues en nuestro país cada vez hay más empleos inestables, con ingresos insuficientes y sin seguridad social. Esto se debe a la precarización de las relaciones laborales que se ha dado en todo el mundo desde hace 25 años.

En un editorial del periódico *El Universal*, la maestra en Economía y Senadora del Partido de la Revolución Democrática (PRD), Rosa Albina Garavito Elías define la flexibilización laboral como una triangulación o subcontratación, los cuales son procesos de trabajo y de producción que se realizan de manera segmentada en el tiempo y el espacio, aunque correspondan a un mismo producto. Por ejemplo, un automóvil, algunas de sus partes son producidas en varios países, incluso de distintos continentes y finalmente se ensambla en otro país diferente.

La segmentación de los procesos busca abaratar los costos y por ello se ha eliminado la estabilidad en el empleo y las prestaciones sociales. Además, esa flexibilidad se ha disfrazado y los trabajadores por honorarios están en lugar de los asalariados.

Otra forma de contratación flexible son los llamados “trabajadores por cuenta propia”, a quienes se les ofrece su salario como ganancia y en realidad no son trabajadores independientes pues están subordinados a la relación con un patrón, el cual actúa como “comprador de sus bienes o servicios”, por los que paga a destajo o por obra determinada.

La subcontratación es una forma más de abaratar los costos de mano de obra, es decir, una empresa contrata los servicios de otra empresa para un proceso productivo y así evita contratar personal de planta. Aunque no hay violaciones a la ley con esta práctica, los trabajadores carecen de cualquier prestación laboral o social.

Todas las formas anteriores de “trabajo flexible” están presentes en el mercado laboral mexicano, por lo que muchos trabajadores se encuentran indefensos y ante condiciones precarias, pues carecen de protección y seguridad social.

### *La Bikina no tiene trabajo*

El Distrito Federal (D.F.) es la capital de México y, según datos del INEGI del último trimestre del 2006, esta entidad federativa cuenta con 8,817,776 habitantes, de los cuales 47.12% son hombres y 52.88% son mujeres. La población económicamente activa representa un 47.65%, de la cual sólo un 59.48% está inscrita en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS). La Secretaría del Trabajo del D.F. reconoce que la demanda de

empleo ocupa el primer lugar en los requerimientos del ciudadano, seguido por la seguridad pública.

René Arce, Senador por el PRD, indica en el artículo “Desempleo en el D.F.”, que en los últimos años el Distrito Federal ha tenido una tasa de desempleo abierto mayor que la nacional. Incluso en el 2005 alcanzó su mayor nivel desde 1994 con un 6.4%, equivalente a 225,300 personas sin empleo, de las cuales 102,100 contaban con educación media y superior. Además, cerca de una tercera parte de la fuerza laboral se encontraba en el sector informal, mientras que un 10% no percibía pago. En marzo del 2007 el INEGI reportó una tasa de desempleo de 5.6% para la capital del país.

“En el Distrito Federal el problema es todavía más complejo porque enfrenta proporcionalmente por igual, o por encima de otras entidades federativas, la carencia de fuentes de trabajo, la delincuencia, el ambulante y el hacinamiento social, al constituir el asiento principal de los poderes federales, concentrar una parte importante de la actividad económica, financiera y cultural y ser la ciudad con mayor población originaria (8.6 millones) y conurbada (20 millones)”, afirma el presidente de la Unión de Juristas de México, licenciado Eduardo Miranda Esquivel, en su artículo “Empleo y libertad sindical, derechos sociales pendientes en el país y en el D.F.”

En esta ciudad la tasa de desempleo abierto desde que Andrés Manuel López Obrador asumió la jefatura de gobierno creció. En los gobiernos de Cuauhtémoc Cárdenas y Rosario Robles dicha tasa pasó de un 4.5% a un 2.7%. Pero en el primer año de la administración de López Obrador se incrementó a un 2.9%, llegando a un 4.8% al final de su gestión.

El abogado Miranda Esquivel señala: “La problemática del empleo en el D.F. obedece, por un lado, a las políticas de descentralización de la actividad productiva del Distrito Federal hacia otras entidades, que administraciones anteriores al gobierno democrático operaron sin planeación, ni visión a largo plazo; y, por otro lado, a la falta de articulación y desarrollo del mercado interno, a la existencia de un mercado ilegal de numerosos productos ‘pirata’ y de contrabando que desplazan los productos nacionales, al flujo constante de migración indígena y profesional a la capital, y, desde luego, a la ausencia de inversiones productivas”.

Esta falta de empleos formales ha obligado a un 43% de los capitalinos a trabajar por su cuenta en la economía informal, pero este sector tiene empleos precarios, inestables, de baja remuneración, sin prestaciones sociales, ni seguridad laboral.

En octubre de 2005 el entonces subsecretario de Trabajo y Previsión Social del D.F., Benito Mirón Lince, declaró: “De todos los desempleados que hay en la capital, más del 50% tienen escolaridad de bachillerato o más”.

En la página de Internet [www.empresarios.mundoejecutivo.com.mx](http://www.empresarios.mundoejecutivo.com.mx) se señala que en el D.F. el 32% de los 2 millones 400 mil jóvenes entre 14 y 19 años actualmente busca emplearse y el problema afecta más a las mujeres, pues sólo un 24.2% de las que tienen entre 15 y 29 años trabaja; mientras que el 40.8% de los jóvenes de ese mismo rango de edad cuentan con un empleo.

Las estrategias que los gobiernos del D.F. han seguido desde 2001 se sustentan en becas de capacitación; apoyos a desempleados; estímulos a la oferta y demanda de trabajo mediante ferias del empleo y el servicio de colocación a través de las Unidades Delegacionales de Servicio del Empleo; construcción de obras públicas y apoyo a obras particulares; crédito a micro y pequeñas empresas; y el fomento de la inversión privada y estímulos fiscales.

“En su conjunto estas medidas son necesarias e importantes; sin embargo, no producen los resultados deseados por diversas razones, entre ellas, porque en el caso de las becas y apoyos a desempleados, los recursos que se destinan son principalmente federales y de carácter simbólico; los microcréditos y créditos a los micro y pequeños empresarios, además de consistir en montos módicos, no generan condiciones para la constitución, control y seguimiento de empresas, principalmente de carácter social, por lo que generalmente los empréstitos se diluyen en la satisfacción individual de necesidades apremiantes, sin inversión productiva y con altos índices de irrecuperabilidad”, analiza el licenciado Eduardo Miranda Esquivel.

La experiencia de quienes asisten a las ferias del empleo organizadas por el gobierno capitalino no son satisfactorias y un ejemplo de ello es Aurora González: “Antes iba a todas las ferias del empleo que había, pero ya no voy porque salgo peor de como entré. La mayoría de las vacantes que hay son de vendedor y luego hay tanta gente que ni te pelan. Uno se arregla lo mejor que puede, pero a veces ni te miran a los ojos. Además sólo una vez me llamaron para ser cajera y era un empleo eventual. Yo digo que no sirven esas ferias”.

El reto para el gobierno capitalino es difícil, se requiere mayor inversión pública, privada y social para fortalecer el poder adquisitivo de la población. El apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas es vital, pues aunque generan la mayor parte de los empleos, también son las más vulnerables.

### *El desempleo “rosa”*

En los últimos veinte años del siglo XX el género femenino aumentó significativamente su participación en los mercados de trabajo en todo el mundo, lo anterior abrió las expectativas hacia una mayor igualdad, pues ellas podrían acceder a más oportunidades y así lograr una independencia económica. Sin embargo, aunque el número de mujeres que participa en la fuerza laboral del mundo es la mayor desde que se tienen registros, aún existe una brecha de género que incide en una “feminización de la pobreza”.

De acuerdo con el informe sobre *Tendencias Mundiales de Empleo de las Mujeres*, que dio a conocer la Organización Mundial del Trabajo (OIT) en marzo del 2007, ochenta mujeres por cada cien hombres son económicamente activas en regiones de las Economías Desarrolladas, la Unión Europea, Asia Oriental y Europa Central y Oriental. En América Latina esa relación es de 69 mujeres por cada 100 hombres.

Según el mencionado informe de la OIT: “Las tasas de aumento o de elevada participación en la fuerza laboral por sí solas no implican necesariamente que los mercados de trabajo están evolucionando en forma positiva para las mujeres. Esas tasas no ofrecen información sobre la posibilidad de estar efectivamente empleadas, ni tampoco sobre la calidad de los empleos”.

El incremento de las mujeres económicamente activas aún no representa un cambio significativo en la calidad de vida de ellas y sus familias, esto es porque no hay alguna forma de medir la calidad y condiciones en la que se encuentran ocupadas.

El informe de la OIT concluye que durante el 2006 fueron más mujeres que nunca antes las que estuvieron empleadas, o buscaron activamente empleo, de 2,900 millones de trabajadores en el mundo, 1,200 millones eran mujeres. Sin embargo, en los últimos diez años las tasas de participación en la fuerza de trabajo dejaron de crecer. Lo anterior, según la OIT, es significativo y refleja una mayor asistencia de las jóvenes en actividades educativas.

A pesar de las cifras emitidas por la Organización Internacional del Trabajo sobre la histórica participación femenina en la economía, lo cierto es que en el panorama global no hay alteraciones notables, pues en 1996 ésta era de 39.7%, ante un 40% en el 2006.

Otro problema es que la mujer aún es destinada a empleos de baja productividad, como en los servicios, y su salario es menor al de los hombres, aunque ambos realicen el mismo trabajo. La OIT reporta que apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar lo hacen, mientras siete de cada diez hombres trabajan. Las regiones que menos permiten el trabajo femenino es Medio Oriente y África del Norte, donde sólo dos de cada 10 están empleadas. Lo anterior muestra que las economías no hacen uso efectivo de la población en edad de trabajar.

Si bien no todas las mujeres en edad de laborar desean incorporarse al mercado de trabajo, las tasas de desempleo indican que una gran parte de las féminas que aspiran a emplearse, no lo consiguen.

Los puestos a los que accede el género femenino son de baja productividad y en la agricultura o servicios. En el ramo industrial su participación no sólo es menor a la de los hombres, sino que ha disminuido en la última década.

Aún en las economías más desarrolladas, con progresos en la distribución de las tareas familiares, la mujer sigue siendo la principal responsable de las acciones y decisiones de la crianza de los hijos. Quienes trabajan como asalariadas, que deben cumplir horarios estrictos, tienen una mayor complejidad para mantener el equilibrio entre su empleo y la familia. Mientras que las trabajadoras familiares auxiliares sin remuneración y las que laboran por cuenta propia tienen mayor flexibilidad para llevar a cabo ambas tareas.

“El paso de trabajadora familiar auxiliar sin remuneración, o de trabajadora por cuenta propia de bajos ingresos, a un empleo remunerado y asalariado es importante para la libertad y la autodeterminación de muchas mujeres”, señala la OIT. Aunque en los últimos diez años la proporción de mujeres con trabajo remunerado se incrementó en un 5%,

llegando a 47.9% en el 2006, aún es menor respecto a los hombres, situación que empeora en las zonas más pobres del mundo, donde una gran parte de las mujeres se desempeñan como trabajadoras familiares auxiliares.

El sector servicios proporciona la mayoría de los empleos para las mujeres, con un 42.4%, mientras que la agricultura lo hace en un 40.4% y la industria el 17.2%. En el sector terciario el trabajo femenino se concentra en áreas tradicionales como servicios comunitarios, sociales y personales; además, se insiste en estereotipos como cuidadoras, trabajadoras domésticas o en la educación de niños.

Las mujeres también han incrementado la migración hacia otros países diferentes al que nacieron, ellas buscan mejores oportunidades para emplearse y muchas veces huyen de matrimonios violentos o esquemas patriarcales que les impiden desarrollarse como individuos. Según la OIT actualmente hay 95 millones de mujeres migrantes, casi la mitad del total de este tipo de población. Pero ellas suelen enfrentar situaciones aún más peligrosas que los varones, como la trata de blancas y la explotación en el trabajo doméstico, que se consideran como una nueva forma de esclavitud.

A pesar de que la Organización Internacional del Trabajo determina que no hay suficientes datos que permitan concluir una clara desigualdad entre los salarios de hombres y mujeres, sí reconoce que ésta existe. En un estudio de seis grupos ocupacionales se demostró que en la mayoría de las economías ganan 90%, o menos, que sus colegas varones, incluso en ocupaciones tradicionalmente femeninas. Y esta tendencia parece que continuará, pues no hay indicios de que la brecha salarial entre géneros disminuya.

Esa desigualdad en la cantidad y calidad del empleo para la mujer permite a la OIT señalar que el 60% de trabajadores pobres en el mundo son mujeres y parece que eso no mejorará en el corto plazo.

El panorama del desempleo en América Latina es el siguiente, según los datos del organismo del trabajo: De cada 100 mujeres, 47 están buscando empleo, o lo tienen. Las latinoamericanas representan el 39.9% del total de las personas ocupadas en la región, pero también tienen una tasa de desempleo del 10.4%, es decir un 4% más que los varones.

La mayor participación de las mujeres de esta zona es como trabajadoras remuneradas y asalariadas, con un 67.5%, mientras que aquellas que laboran por cuenta propia constituyen un 25.6%, aunque sólo un 1.7% de las féminas son empleadores. Respecto al trabajo familiar auxiliar, ellas tienen una tasa de 5.1%, frente al 3.7% de los hombres.

El sector servicios absorbe el 75.8% del empleo femenino, la agricultura lo hace en un 14.3% y la industria en un 9.9%. Sin embargo, no existen datos que permitan conocer cuántas mujeres empleadas ganan menos de dos dólares diarios, aunque la tasa de todos los trabajadores de la región es de un 23.3% y un 8.8% subsiste con sólo un dólar al día.

La tasa de desempleo femenino, ubicada por encima del 10%, puede desalentar la participación de la mujer en los mercados de trabajo a futuro, ya que ellas reconocen la

dificultad de conseguir un empleo con las mínimas condiciones dignas, es decir, con prestaciones sociales y un salario adecuado.

El mercado laboral de América Latina debe voltear hacia la obra de mano femenina, pues está subutilizada debido a los requisitos de contratación y a los conceptos culturales relacionados con la mujer, que le impiden desarrollarse como empleada y tener independencia económica.

Esta región del mundo se caracteriza por una desigualdad de ingresos entre sus habitantes que es alta y arraigada, a pesar de los cambios en las políticas económicas. Un estudio del Banco Mundial puntualiza cuatro factores que se relacionan con dicha desigualdad: El acceso a la educación; los ingresos de las personas con mayores estudios son desproporcionadamente altas; los pobres tienen más hijos con quienes compartir sus ingresos; y el gasto público se utiliza ineficazmente.

A esta desigualdad vinculada con la educación, el número de hijos y el gasto gubernamental, se debe agregar el factor de género, pues en Latinoamérica la mujer aún no cuenta con oportunidades equitativas en el plano laboral y las tareas domésticas son consideradas como su principal, y muchas veces única, responsabilidad.

En México la situación de la mujer no es muy diferente que en el resto de América Latina. En marzo del 2007 el INEGI reportó que la tasa de desempleo de la mujer fue de un 4.74%, es decir un 1.3% mayor que el mismo mes del año anterior. Mientras que el indicador para los hombres fue de 3.4% y sólo un 0.17% mayor que doce meses antes.

En las últimas décadas la mujer mexicana ha ingresado con mayor frecuencia al mercado de trabajo, aunque con más problemas que los hombres para encontrar y conservar el empleo. La participación de la mujer en la población económicamente activa se ha incrementado. En 1970 el indicador fue de un 18% y para el último trimestre del 2006 el INEGI señaló un 42% de mujeres que realizan alguna actividad económica. A pesar de este incremento, respecto a los hombres aún hay una diferencia considerable, pues ellos tienen una tasa de participación del 79%.

Las féminas con pareja también aumentaron su participación y cada vez en mayor proporción asumen la crianza y cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y extradoméstico, aunque el varón aún no asume las tareas familiares como una responsabilidad compartida.

En el artículo “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México”, la doctora Brígida García apunta que varios factores se han relacionado con el aumento en la actividad económica de las mujeres, como el efecto a largo plazo de la urbanización, la mayor importancia de los sectores no agrícolas, el incremento de la escolaridad femenina y la disminución de la fecundidad. Además, una parte importante de la población ejerce presión sobre el mercado de trabajo, pues muchos adultos nacieron en las décadas de los sesenta y setenta, cuando la explosión demográfica estaba en su punto más alto.

La doctora García también señala que las características propias del trabajo femenino, como salarios bajos, empleos temporales o de tiempo parcial, sin contratos permanentes y

subcontratando personal ajeno a las empresas que trabaja a domicilio se han generalizado para toda la fuerza de trabajo debido a la reestructuración económica. Ante los despidos masivos y el desempleo, los hombres han ocupado los mejores puestos en el sector laboral, desplazando al género femenino.

“El caso de México permite apoyar la hipótesis de que los cambios económicos que están teniendo lugar impactan negativamente en la fuerza de trabajo en su conjunto y en las mujeres en particular”, afirma la doctora Brígida García.

Otro factor de inequidad es el de los salarios percibidos por las mujeres en sus empleos. En el diagnóstico “Se desvaloriza el trabajo, se desvaloriza la vida”, la investigadora de la Universidad Obrera de México, Laura Juárez Sánchez, indica que el número de mujeres ocupadas en México que recibían hasta tres salarios mínimos, o no percibían ingresos por su trabajo, pasó de 8,342,273 personas en 1993 a 10,452,538 en el 2000. Además, el número de mujeres ocupadas que no cuentan con seguridad social se incrementó en un 31.5% en el mismo período.

En el artículo “El desempleo femenino en México 1991-1995”, la maestra Ma. Teresa Velázquez Uribe señala que las mujeres menores de 30 años tienen la tasa de desempleo más alta, pero no existe una diferenciación entre cesantes y nuevas entrantes, aunque sí se puede determinar que las mujeres tienen mayor dificultad para encontrar el primer empleo, o para reingresar al mercado laboral después de abandonarlo por algún tiempo.

Sin embargo, la investigadora Velázquez Uribe concluye que las mujeres con menor nivel de instrucción, o sin ésta, presentan las tasas más bajas de desempleo, lo que indica que tienen mayores posibilidades de contratación, aunque con salarios menores.

Por su parte, la doctora Mercedes Pedrero, Investigadora del Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias UNAM, en su libro *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, afirma que la tasa de desempleo es similar para mujeres solteras y aquellas con una unión disuelta, como divorciadas, separadas o viudas. Pero en las segundas hay una característica, aunque su fuerza de trabajo no tiene demanda, la necesidad de mantener sus hogares las lleva a autoemplearse en formas no asalariadas.

La ciudad de México es el centro económico, político y social más importante del país, por ello tiene una alta concentración de individuos que residen ahí y a la que se debe agregar los habitantes del área metropolitana. Con una población potencial de casi 29 millones de personas, es natural que toda problemática se agudice y sea compleja, y el desempleo no es la excepción.

Como parte de México, el D.F. también vive las consecuencias del modelo de desarrollo económico vigente, con la falta de equidad ente géneros, las crisis y los reajustes estructurales que se han aplicado desde los años ochenta.

Según datos del INEGI, la tasa de actividad laboral de las mujeres en el D.F. está por encima del 40% y el sector servicios concentra un alto porcentaje de la mano de obra

femenina, lo cual no es de extrañar pues este sector genera casi las tres cuartas partes del producto total de la ciudad y, según el Instituto de la Mujer del D.F., una gran proporción de los empleos son en el sector informal. El comercio en vía pública es una actividad recurrente para las mujeres, muchas de ellas adultos mayores. Otro grupo importante del sector servicios es el de las empleadas domésticas.

El Instituto de la Mujer del D.F. señala en su documento *Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Federal*: “La participación de mujeres entre 35 y 39 años, de las casadas o en unión libre, y de mujeres con hijos ha crecido considerablemente, mientras que la de las solteras ha disminuido. También la intervención de las mujeres con educación media superior y superior se ha incrementado, lo que indica un aumento en el nivel promedio de educación formal de las mujeres que tienen un trabajo extradoméstico”.

Debido a que las mujeres capitalinas deben compaginar sus tareas domésticas con el trabajo remunerado, buscan empleos que les permitan ocuparse de ambas responsabilidades. La flexibilidad laboral ha sido una solución para ellas, pero las condiciones que se les ofrecen son precarias e incluyen baja remuneración, labores parciales y no calificadas, trabajo a domicilio, a tiempo parcial, eventual, por temporada, interino, de corta duración o subcontratadas, sin prestaciones sociales y sin acceso a guarderías.

A pesar de que el número de jefas de familia se ha incrementado en el D.F., los empleos para las mujeres no responden a sus necesidades económicas y, además, los requisitos para emplearse son estrictos y en muchos casos no tienen relación con la realidad demográfica, cultural y física de la mujer capitalina.

Así, el género femenino habitante de la ciudad de México vive una clara desventaja en el mercado de trabajo, pues a la segregación ocupacional hay que añadir una desigualdad de oportunidades, la discriminación salarial y el hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO 4**

### **AVISO INOPORTUNO**

Soy desempleada, así de sencillo. Y parece ser más una condición permanente que me define y no una situación temporal. Mujer, de treinta y tres años, como cientos de miles de capitalinas, con una licenciatura terminada, pero sin oportunidades de desarrollo profesional. Aunque soy afortunada, pues también estudié secretariado y auxiliar contable, por eso he podido subsistir, aunque no me doy por vencida.

Sé lo que es trabajar buscando empleo, desde que egresé de la universidad ha sido mi principal actividad. En algunos lugares me han contratado y en otros, para ser sincera en la mayoría, me rechazaron sin darme una sola explicación. Uno termina por acostumbrarse al no silencioso de un reclutador, como un doctor se acostumbra a la sangre y la muerte; pero nunca es fácil recuperarse.

De nuevo salí a la búsqueda, pero esta vez para encontrar otras mujeres como yo, quienes desean tener un empleo. No todas somos iguales, algunas son solteras, otras son unidas, algunas más son casadas, divorciadas, separadas e incluso viudas. También hay quienes tienen hijos, aquellas que decidieron decir no a la maternidad y las que esperan un mejor momento. Algunas pudimos estudiar una licenciatura, pero la mayoría sólo pudo concluir la secundaria, o la preparatoria y, con un poco de esfuerzo, otras tienen una carrera técnica.

Aunque en toda la ciudad hay mujeres desempleadas, en esta ocasión, y para concentrar la atención en una población más reducida, decidí conocer las experiencias de las buscadoras de empleo del oriente, centro y sur de la ciudad, así como de la zona de ciudad Nezahualcóyotl, en el área metropolitana del Distrito Federal.

En mi mente existía un perfil que consideraba como el más frecuente y también el menos satisfactorio para los empleadores: Una mujer mayor de treinta años, sin *imagen ejecutiva*, con hijos, sin pareja, con estudios máximos de preparatoria y quien tarda al menos dos horas para llegar a una zona céntrica debido a que vive en un lugar alejado y con un transporte público poco eficiente.

Sabía que para identificar los problemas de las mujeres no bastaba con ser desempleada, sino debía tener las características del perfil menos afortunado. Así que mis solicitudes de empleo variaban de un lugar a otro. A veces era soltera y con secundaria; otras veces era divorciada, con tres hijos y vivía en el centro de la ciudad; e incluso fui viuda, con dos hijos y con estudios de preparatoria. En algo no podía cambiar, mi aspecto físico. El sobrepeso es mi compañero de vida, junto con las dietas que son su sombra. Las *gorditas* no tienen cabida en una sociedad que discrimina por cualquier aspecto, eso lo tengo claro y no me molesta; pero a los empleadores sí les afecta.

Del 27 de agosto y hasta el 8 de octubre de 2006 viví el desempleo y la búsqueda de trabajo como muchas mujeres que lo padecen, quienes día tras día enfrentan el rechazo, la negativa, la discriminación, la ofensa y hasta la intromisión en su vida privada. Y todo, en

la mayoría de los casos, para nada, porque al final no obtienen las vacantes a las que se postulan.

Cuarenta mujeres compartieron conmigo una parte de sus vivencias, algunas se desahogaron contando sus problemas familiares, otras no podían ocultar su tristeza y unas más mostraron rabia ante su situación. Todas querían tener esperanza y creer que en algún lugar están solicitando a alguien como ellas, a quienes encontré durante la 3ª Feria del Empleo de Nezahualcóyotl y en las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo de Benito Juárez y Coyoacán.

Además, mientras esperaba para una entrevista de trabajo, tuve la oportunidad de escuchar anécdotas y opiniones de otras mujeres, a quienes sólo pude preguntar su nombre y edad, algunas veces dónde vivían, pues entre los nervios y la angustia parecía no ser el mejor momento para indagar más profundamente. Para decidir a quién acercarme para platicar no sólo bastó calcular su edad, o que encajaran en el perfil, fue más importante ver su actitud, muchas veces de hastío o desesperanza.

### *Así somos*

¿De dónde?

Desde hace siete años vivo en ciudad Nezahualcóyotl, antes viví durante 26 años en la colonia Portales, donde todo parece muy fácil porque las vías de comunicación están a la mano. Una hora, cuando mucho, basta para llegar a cualquier punto de la ciudad y, además, los pasajes no son tan caros. Pero en Neza es muy distinto, la gente se levanta a las cinco de la mañana, o antes, para poder llegar a su empleo; el transporte es pésimo, siempre saturado en las mañanas y en las tardes, a lo que hay que añadir que es muy caro. No sólo eso, cualquiera de las cuatro líneas del metro que convergen en Pantitlán están a reventar y parecen el mismo infierno. Salir de ahí sin un golpe, o sin pelearse, es un milagro.

Para llegar al centro de la ciudad se requiere de, al menos, dos horas. Mientras que para el sur hay que añadir entre 30 y 45 minutos, lo que se repite para el rumbo de Reforma. Pero aquellos que aceptaron un empleo al poniente del D.F. deben resignarse a tres horas, o más, de viaje. Es una odisea en la que se pierde paciencia cuando hay tráfico excesivo, el metro queda fuera de servicio o, simplemente, llueve. Por lo anterior decidí incluir a este municipio del área metropolitana, no porque el resto de ella tenga mejores condiciones, sino debido a que yo misma vivo el calvario del transporte diario.

De las entrevistadas para esta investigación, 22 viven en Neza, siete en el sur de la ciudad, por el oriente tienen su domicilio cinco de ellas, tres más en el centro y la misma cantidad eran del norte del D.F. La proporción de mujeres del área metropolitana podría parecer demasiada, aunque se debe recordar que en la ciudad de México hay poco más de ocho millones de habitantes, pero veinte millones más están en la zona conurbada y muchos de ellos se desplazan para emplearse en el Distrito Federal.

### Edad

Mi primer empleo fue como cajera de la carnicería que atendía mi abuelo y que era de mi padre y su hermano; tenía doce años y parecía más un juego que obligación. A partir de los 17 años tuve que trabajar para poder seguir estudiando y desde entonces sólo lo he dejado de hacer por dos años debido a situaciones que no tiene caso mencionar. Entre los 20 y 26 años encontrar una vacante no representaba gran problema, al menos como secretaria o auxiliar administrativo. Sin embargo, al acercarme a los treinta años la situación se complicaba, además era algo casi imperceptible. Ahora, cada año después de mi tercera década representa no cumplir el requisito de la edad de las vacantes, o aspirar sólo a aquellas en las que se vende algo. Lo peor es que nunca he sido la mejor vendedora.

Los datos estadísticos señalan que los mayores problemas de desempleo los tienen los jóvenes menores de veinte años, quienes buscan su primer empleo y carecen de experiencia. Pero la situación no es mejor para las mujeres mayores de treinta años, al menos es lo que observé al platicar con algunas de ellas. Michelle fue la más joven con 22 años y a sus 62 años Graciela aún buscaba un empleo digno.

En promedio, las entrevistadas tenían 37.8 años. Once de ellas tenían entre 31 y 35 años, misma cifra de las que se encontraban en los 41 y 45 años. Cinco entrevistadas andaban por los 26 a 30 años, cuatro más estaban por encima de los 46 años y sólo dos aún no habían cumplido los 25.

### Estado civil

Cuando era pequeña nunca soñé con casarme de blanco, tampoco esperé a mi príncipe azul, quizá porque temía que se convirtiera en un horrible sapo venenoso. Pero sí quería un compañero de vida, alguien que fuera libre y me dejara serlo. Mi estado civil no es algo que me preocupe, o afecte, por eso vivo en unión libre. También sé que la mayoría de las mujeres sigue anhelando una boda, o al menos un papel con el que la sociedad reconozca y apruebe su unión.

Al preguntar a las mujeres que aceptaron platicar conmigo sobre su estado civil, me llevé una sorpresa. Sinceramente creí que la mayoría serían casadas, considerando que casi todas pasaban de los 25 años, pero no fue así. La soltería fue la más frecuente, 17 mujeres aún no daban el sí ante ninguna ley, ni la de Dios, ni la del hombre, y cuatro de ellas viven solas. Once eran casadas, o al menos así lo señalaron, aunque yo creo que dos de ellas estaban separadas porque dudaron al responder. Quienes aceptaron no vivir más con sus parejas fueron tres mujeres y cinco más comparten todo en unión libre. Dos féminas tienen su acta de divorcio y dos más son viudas.

### Escolaridad

A los ocho años ya había decidido no casarme y también a esa edad supe que quería estudiar una licenciatura. Claro que en ese entonces lo veía tan lejos y tan fácil. Pero la vida da muchas vueltas y antes de terminar el bachillerato mi familia se desintegró y creí que era el final de mi sueño. Por fortuna mi madre siempre ha sido muy trabajadora y me impulsó a seguir estudiando, aunque para hacerlo tuve que trabajar al mismo tiempo. Y no fue fácil, de ninguna manera. Fueron semanas y semanas sin dormir, sin comer, sin saber nada que

no fuera trabajo y escuela, además aún así el dinero faltaba. Pero valió la pena, ¡vaya que valió la pena!

Según los datos con los que contaba al momento de hacer las entrevistas, se supone que encontraría más desempleadas con estudios de secundaria, pero aquí me llevé la segunda sorpresa. Catorce buscadoras habían estudiado alguna carrera técnica, la mayoría de secretariado, pero había puericultoras, trabajadoras sociales, auxiliares contables y capturistas.

Las mujeres con estudios de licenciatura desempleadas fueron doce, situación que no me alentó en absoluto; siempre creí que al estudiar más tendría mayores y mejores oportunidades, pero no ha sido así. Encontré tres psicólogas, dos ingenieras en Química Industrial, dos trabajadoras sociales, una médico cirujano, una ingeniera civil, una administradora, una pedagoga y una licenciada en educación preescolar. Además, siete mujeres contaban con estudios de secundaria, cuatro más concluyeron la primaria y sólo tres tenían la preparatoria, trunca o completa.

A pesar de que no es una muestra amplia, es interesante observar que no fueron las mujeres menos preparadas las que vivían mayor desempleo, sino aquellas que tenían preparación académica suficiente, y hasta especializada.

### Hijos

En el bachillerato tenía una amiga llamada Marcela, las dos siempre estábamos compitiendo por ser las mejores alumnas, pero también nos queríamos mucho. Era tanto nuestro afecto que, ingenuamente, *organizamos* nuestras vidas. Según nosotras, a los 25 años seríamos profesionales y también tendríamos nuestro primer hijo. Pero la vida pasó de manera muy distinta, nos separamos y comprendí que no se pueden hacer planes de un futuro lejano e incierto. Hoy ya no somos amigas, ella es contadora y trabaja en la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, se casó, tiene dos hijos, es adicta al trabajo y aún sigue compitiendo con quien se le ponga enfrente. Somos diferentes a lo que habíamos planeado y la maternidad no es para mí una opción como lo creía a los 16 años.

Con el tema de los hijos me llevé una tercera sorpresa, trece entrevistadas no tenían hijos. Lo anterior confirma que las mujeres cada vez pensamos más antes de convertirnos en madres. Diez mujeres tienen dos vástagos, tal vez cumpliendo al pie de la letra aquello de la planificación familiar. Con sólo un hijo encontré a siete madres y seis más habían traído al mundo a tres seres humanos, misma cantidad de mujeres que cargaron en su vientre a cuatro pequeños y sólo una tenía la misión de sacar adelante a seis hijos.

### Experiencia laboral

Mi historial de empleos es bastante surtido, he sido desde cajera en la carnicería familiar, hasta guionista en la Universidad Pedagógica Nacional (UPN). Tengo seis años y medio de experiencia como secretaria y auxiliar administrativo; cuatro años de trabajo como capturista, tres de ellos realizando corrección de estilo. Durante seis meses fui asistente editorial y por el mismo tiempo, años atrás, fui telefonista. Además de mis dos servicios sociales, uno en la Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO), como archivista, y en TV UNAM, en el área de Videoteca.

No sólo eso, desde hace casi siete años también colaboro con mi pareja atendiendo un negocio de videojuegos. Empleos relacionados con mis estudios superiores han sido pocos, pero muy valiosos para mí. Durante dos años colaboré con una columna de cine en la Gaceta del STUNAM y por un año fui guionista en la UPN. Pero hasta el momento ninguno de los puestos ha sido permanente. De eventualidades, pago por honorarios, vacantes por proyecto, o a destajo, está lleno mi currículum.

Como ya se mencionó, una de las principales razones que impulsan a la mujer mexicana a trabajar es el aspecto económico, por lo que poco a poco se incorporan más al empleo remunerado y a veces de forma tardía. Quizá lo anterior permita comprender por qué once entrevistadas cuentan con un año, o menos, de experiencia laboral. Un ejemplo es Ivonne Valderrama, quien platicó: “Mientras mi esposo vivía no tuve la necesidad de trabajar, pero falleció y la pensión que me dan es miserable, con mil quinientos pesos no alcanza para nada. Ahora, a mis treinta y tres años, debo trabajar y no tengo experiencia. La verdad no sé cómo le voy a hacer”. Y como Ivonne, otras mujeres viven historias parecidas, ya sea por viudez, por haberse separado o porque la situación económica las obliga, buscan emplearse teniendo más de 30 años y prácticamente sin experiencia.

Sin embargo, 18 buscadoras tienen entre 2 y 10 años de experiencia laboral, la mayoría fueron liquidadas por problemas financieros de las empresas donde trabajaban. Por esta misma situación quedaron desempleadas siete mujeres que cuentan con más de 16 años de experiencia y que ahora no encuentran una vacante bien pagada, porque los empleadores argumentan que ya están *grandes*, o no pueden pagar lo que piden. Finalmente, cuatro mujeres tienen de once a quince años de experiencia para ofrecer a las empresas, pero tampoco han tenido éxito en su búsqueda.

#### Sueldo pretendido

¿Cuánto pedir por mi trabajo? ¿Cómo medir mis habilidades? ¿Tengo que ganar lo que necesito para vivir, o más? Estas preguntas rondan por mi cabeza cada vez que solicito una vacante. La mayoría de las veces pido un sueldo parecido al que veo en otras ofertas similares. Una cosa es cuánto necesito para mis gastos y otra, muy diferente, el valor que tienen mi experiencia, conocimientos y destrezas. Por ejemplo, como capturista mi labor tiene un valor añadido porque tengo alta velocidad ya que durante seis años estudié mecanografía, además cuento con más de diez años de experiencia en el manejo de la computadora personal y Office. Pero la realidad es que me ofrecen el mismo salario que a una persona sin experiencia, menor velocidad y capacidades, aunque con diez años menos.

Respecto a los sueldos que desean las entrevistadas, la mayoría de ellas, veintiocho, pretenden menos de cinco mil pesos mensuales y de ellas trece se conformarían con menos de tres mil pesos. Todas aseguraron que esa cantidad les bastaría para tener lo indispensable y mejorar un poco su calidad de vida. Otras diez mujeres tuvieron en mente desde 5,001 hasta 10,000 pesos mensuales como ideal para cubrir sus gastos. Sólo una ingeniera químico industrial y una psicóloga consideraron que el valor de su trabajo está por encima de los diez mil pesos. Cabe señalar que las mujeres que aspiraban a menores salarios también eran las que tenían más urgencia por emplearse en un corto plazo.

Así, un perfil promedio de las mujeres con quienes coincidí en la búsqueda de empleo sería una mujer de 38 años, soltera, sin hijos, con estudios de por lo menos carrera técnica, sin experiencia laboral y que pretende un salario menor a cinco mil pesos mensuales. Nada lejos de mi propia realidad...

### *Entre el papel y el teclado*

Bien, ya estaba decidida, era tiempo de buscar empleo, pero no sabía por dónde empezar. Tenía definido que mi perfil no superaría el nivel bachillerato, o tal vez una carrera técnica. El estado civil y el número de hijos variarían, así como la experiencia laboral. El resto está a la vista, 34 años, sobrepeso y una imagen lejana a la apariencia *ejecutiva* que solicitan para los puestos mejor remunerados.

Lo primero que se me ocurrió fue el *Aviso Oportuno* del periódico *El Universal*; enseguida pensé en Internet, luego en el Servicio Municipal de Empleo de Neza y las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo y, finalmente, recordé las bolsas de trabajo privadas. Me di cuenta que buscar empleo es una tarea dura y que demandaría mucho tiempo, además de alguna inversión económica.

En los sitios de Internet [www.eempleo.com](http://www.eempleo.com) y [www.laborum.com](http://www.laborum.com) se señalan dos fuentes de búsqueda de empleo, las informales y las formales. Las primeras brindan información sobre oferta y demanda de vacantes, sin que generen por sí solas el encuentro entre buscadores y empleadores, como avisos clasificados. Las fuentes formales son los sistemas de información laboral y bolsas de trabajo. En éstas, el empleador solicita un perfil específico y las agencias envían candidatos que consideran cumplen con los requerimientos, por lo que sí existe un encuentro entre el buscador y quien busca sus servicios. El Sistema Nacional de Empleo es la opción que ofrece el gobierno mexicano para vincular a empleadores y quienes intentan encontrar una vacante.

Sin embargo, hay una nueva tendencia: Internet, donde es posible encontrar ambos tipos de fuentes. Quien utiliza esta herramienta debe registrarse en la página web y para ello tiene que contar con un correo electrónico y obtiene un nombre de usuario, así como una clave de acceso. La mayoría de estas bolsas de trabajo virtuales son gratuitas para el buscador y es el empleador quien paga por el servicio.

Entre las más consultadas destaca [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx), la cual contrata un 60% de personal operativo y 40% de gerencia. Por su parte, [www.bumeran.com.mx](http://www.bumeran.com.mx) cuenta con el mismo tipo de vacantes. En [www.computrabajo.com.mx](http://www.computrabajo.com.mx) se pueden encontrar ofertas hasta de mando medio. Mientras que [www.lucas5.com](http://www.lucas5.com) se especializa en el servicio de *head hunter*, o caza talentos para nivel directivo, con salarios arriba de treinta mil pesos mensuales. Por su parte, el Servicio Nacional de Empleo cuenta con [www.chambanet.gob.mx](http://www.chambanet.gob.mx), en el que se encuentran vacantes desde nivel operativo hasta jefes de departamento. Esta página no tiene costo para buscadores, ni empleadores.

Antes de iniciar una búsqueda formal, decidí darle una oportunidad a la 3ª Feria de Empleo de Nezahualcóyotl, que se llevó a cabo el 11 de julio de 2006 y de la cual me enteré por una

manta colocada en la glorieta de la Av. López Mateos y Pantitlán. La experiencia voy a resumirla así: A pesar de ofrecer tres mil vacantes en 87 empresas, salí decepcionada por los pésimos empleos, la mayoría de ventas, con salarios muy bajos, turnos rolados y con preferencia hacia el sexo masculino.

Mi siguiente paso eran las bolsas de empleo por Internet. Durante una semana, del 27 de agosto al 3 de septiembre, ingresé a OCC, Computrabajo y Chambanet en busca de empleos que se adecuaran al perfil que tenía en mente. Además, por cinco semanas compré *El Universal* y página por página intenté localizar puestos de trabajo en los que pudieran encajar las características seleccionadas para la investigación.

En la búsqueda por Internet excluí las ofertas que estuvieran a más de dos horas de distancia de la zona oriente, las que no indicaban características claras del empleo y aquellas que se repetían de un día a otro. En general, se observó que existen más vacantes en la zona poniente y norponiente de la ciudad de México, sobre todo en el área de Santa Fe, Azcapotzalco y Reforma. Además, existen trabajos de capturista, auxiliar administrativo y ventas que son exclusivos para hombres. Se menciona con frecuencia una presentación excelente o ejecutiva, relacionando ambas con ser delgada, e incluso piden tallas específicas, sobre todo entre la 5 y la 7.

Respecto a la búsqueda en el *Aviso Oportuno*, omití puestos secretariales pues requerían de carrera comercial. También excluí vacantes que requerían escolaridad menor a la secundaria. En el caso de las ofertas repetidas éstas sí las incluí semana a semana, ya que consideré que era tiempo suficiente para cubrirlas y en caso de no ser así, mostraría una alta movilidad en estos puestos.

En ambas búsquedas detecté que como *asesor de telemarketing*, o similar, la mayoría de las vacantes tienen un rango de edad amplio, de los 18 a los 50 años, lo que parecería mejorar las expectativas para las mujeres de más de treinta. Pero en todos los casos se trataba de venta de seguros, servicios financieros o tarjetas de crédito, que no tienen buena aceptación y, por lo tanto, no existe un nivel de ventas aceptable, lo cual provoca frustración entre los empleados, quienes renuncian con mucha frecuencia y se produce una alta movilidad en estos puestos, a pesar de contar con horarios accesibles, medios tiempos y prestaciones de ley en la mayoría de las empresas.

El 65% de las buscadoras de empleo entrevistadas utilizan el Sistema Nacional de Empleo, o las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo. Un 62.5% compra *El Universal* el domingo, Internet es utilizado por el 25% de ellas, mientras que a las bolsas de trabajo privadas solo acude un 20%. Además, el 10% de estas mujeres pregunta entre sus conocidos si conocen de alguna vacante y un 7.5% camina por las calles cercanas a sus domicilios para encontrar anuncios que soliciten empleados.

De forma inconsciente fue más o menos el mismo camino que recorrí, inicié con la Feria del Empleo, seguí con Internet y finalicé con el *Aviso Oportuno*. Aunque la mayoría de las entrevistadas consideró más sencillo comprar un periódico que utilizar la computadora como herramienta en su tarea. El contar con Internet en casa permitió que fuera la segunda opción en orden de importancia para mí.

Era tiempo de iniciar mi búsqueda, me propuse cinco semanas para encontrar una vacante adecuada al perfil y con las mejores condiciones posibles. Entre las buscadoras encontré diez que tenían menos de un mes tratando de emplearse y, en el otro extremo, otras diez llevaban más de dos años tras una vacante digna y sobreviviendo como podían. Catorce mujeres iniciaron su trabajo de encontrar empleo entre uno y seis meses antes del día que platicamos y sólo una lo hacía desde ocho meses atrás. Además, otras tres buscaban una oportunidad desde hace más de un año.

¿De qué buscar empleo? Debía apegarme al perfil que tenía en mente. Decidí limitar la escolaridad a preparatoria concluida como máximo, de preferencia sin carrera técnica y con poca o nula experiencia. Sabía que las características eran poco favorecedoras, pero también las consideré las más frecuentes según mi experiencia previa buscando empleo.

Al preguntar a las entrevistadas de qué buscaban empleo, la mayoría dudó. Siete mujeres no tenían idea, mientras seis aceptarían cualquier puesto. Once buscadoras esperaban encontrar algo en el área administrativa, ya sea como recepcionista, secretaria o auxiliar. Quienes contaban con carrera técnica o licenciatura aún tenían la esperanza de emplearse en algo relacionado con sus estudios y sólo una de ellas solicitaría una vacante gerencial en el área de recursos humanos.

Según lo que observaba, el panorama parecía complicado. Si no encontraba trabajo en un mes, cuando mucho, mi “desempleo” podría convertirse en un estilo de vida a largo plazo. Otro problema era qué vacante estaría dispuesta a aceptar para no alargar mi falta de empleo. Entonces preparé algunas copias del currículum, solicitudes de empleo, fotografías y emprendí mi investigación.

### *Puras ventas*

A los trece años intenté vender dulces en mi escuela, quería conseguir un poco de dinero extra para mis gustos. Entonces me di cuenta de que soy mala vendedora y peor cobradora. Simplemente no tengo la habilidad de convencer a alguien de comprar lo que no quiere y me da pena cobrar a quienes me deben. Mi intento duró una semana y me sirvió para saber cuál no era mi vocación.

Después de decepcionarme en la 3ª Feria del Empleo de Nezahualcóyotl, donde la mayor parte de las vacantes eran para vender algo y el resto era para jovencitas, o para hombres, decidí iniciar la búsqueda por Internet. El tiempo que invertí cada día fue mucho mayor del que había calculado. Además, tenía que consultar las ofertas por la noche, ya que en el día los empleadores las registran y es fácil confundirse con ellas.

Todas las noches, durante ocho días, a partir de las diez y hasta la una de la madrugada, leía con atención miles de vacantes. Aquí comenzó la frustración, en promedio sólo un 0.92% de las vacantes eran útiles para mi perfil, incluso en ocho ocasiones no hubo una sola en la que encajaran mis características. El mejor día de todos fue el 28 de agosto, con 32 ofertas posibles, aunque en total había analizado 2,810 vacantes tan sólo en esa ocasión.

Del 27 de agosto al 3 de septiembre consulté 12,946 ofertas de empleo, de las cuales 9,513 fueron de [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx), 2,029 de [www.computrabajo.com.mx](http://www.computrabajo.com.mx) y 1,404 de [www.chambanet.gob.mx](http://www.chambanet.gob.mx); pero sólo 114 cumplían las necesidades del perfil propuesto. Es decir, sólo el 0.88%, por lo que una nueva oleada de frustración pasó por mi mente.

Tanto en Computrabajo, como en Chambanet, las empresas que solicitan empleados se pueden identificar por su nombre; pero en OCC había un problema, de las 63 vacantes seleccionadas, en catorce no podía determinarse el empleador, ya que utilizan la denominación *Ofertas de trabajo confidenciales*, lo cual me hizo dudar de su veracidad.

Respecto al tipo de empleos que encontré en esos ocho días, 47 vacantes estaban relacionadas con ventas, ya sea directas o por teléfono; 30 puestos eran administrativos; otros 13 eran de captura de datos, mientras que seis se referían a atención al cliente y sin aportar mayores datos; y 18 ofertas eran de limpieza, ayudantes generales, demostradoras, encuestadores, entre otros. Así, me enfrenté a uno de mis temores: las ventas. Tal parecía que no tendría opción, sólo los puestos administrativos me podrían salvar de mi destino de vender alguna tarjeta de crédito o servicio que nadie quiere.

Sin embargo, faltaba el *Aviso Oportuno*, aún había esperanza. Los días 3, 4, 10, 17 y 24 de septiembre, así como el 8 de octubre de 2006 pagué doce pesos por un ejemplar de *El Universal*. El 4 de septiembre comprobé que las ofertas laborales se repetían casi en su totalidad respecto al día anterior, por eso decidí comprar el periódico únicamente los domingos. En total consulté 287 páginas del *Aviso Oportuno*, dónde encontré 108 vacantes que concordaban con las características de mi perfil y el 10 de septiembre fue la mejor fecha, pues localicé 24 ofertas útiles. No voy a mentir, de nuevo sentí frustración, y creo que me estaba familiarizando con esta palabra.

En cuanto al tipo de empleos que seleccioné, las ventas nuevamente predominaron con 52 vacantes, en el área administrativa encontré 17 ofertas, mientras que como demostradora de algún producto existían 13 anuncios y para realizar encuestas localicé 10 puestos. El resto de los anuncios eran para capturista, depurador de documentos, limpieza, mensajero y dos de ellas no indicaban con claridad las actividades.

¡Para qué mencionar de nuevo la frustración! ¡No podía creerlo! Las ventas me acechaban, pero aún tenía la última palabra y lucharía por algún puesto administrativo. ¡No me dejaría vencer por las ventas! Al menos aún no. Pero los números no me favorecían, pues el 44.6% de las vacantes eran para vender algo y sólo un 21.7% eran administrativas

*Lo que ves es lo que soy*

“Cuando leo los requisitos que piden las empresas y me veo en el espejo, o pienso en mis estudios, me doy cuenta de que no corresponden a mi realidad, ni en la preparación, la edad, el físico o los salarios que se necesitan para vivir más o menos bien. Parece que buscan personas que no existen, que sepan mucho, bonitas, que no pidan nada y que casi trabajen gratis por todo el día”, afirma Esther, trabajadora social de 26 años, quien vive en la delegación Gustavo A. Madero y con más de un año en busca de un empleo.

Las empresas solicitan al empleado que creen es adecuado para sus necesidades, pero no siempre queda claro cuáles serán las funciones de los puestos que anuncian. En la investigación realizada me encontré con muchas vacantes que especificaban excelente presentación o perfil ejecutivo. En Internet, en la página de OCC encontré una oferta llamada *Edecán AA Secretaria-Recepcionista*, la cual requería una mujer alta, rubia, delgada, pulcra, de maquillaje discreto, vestuario “fino” y además que no fuera mayor de 25 años. Supe que muy pocas mexicanas encajaríamos en ese puesto, ya que la mayoría somos morenas, de estatura media, con kilos de más y el dinero no nos alcanza para un “vestuario fino”. Claro que el sueldo para esta Barbie multifuncional era de casi diez mil pesos mensuales, lo cual es congruente si se considera cuánto cuesta el tinte, el maquillaje y la ropa en *El Palacio de Hierro*.

En realidad compran una imagen, no un servicio. Una secretaria con buena presentación y experiencia de al menos cinco años podría aspirar, cuando mucho, a seis mil pesos mensuales, poco más de la mitad de lo que ofrecen a una Barbie. Además, esas vacantes suelen tener un límite de edad de 35 años, en el mejor de los casos.

En mi experiencia me he topado con casos insólitos de empresas que quieren el todo en uno a precio de remate. En el lejano 1999 tuve una entrevista de trabajo en la desaparecida aerolínea TAESA, la vacante era de secretaria en español. Cuando la gerente del departamento de contabilidad vio mis estudios y experiencia le interesó contratarme; entonces enlistó las “obligaciones del puesto”. No sólo era redactar cartas, o saber utilizar *Word*, también debía hacer conciliaciones bancarias, registros contables, elaborar y entender estados financieros, realizar informes administrativos, ir a bancos para realizar trámites y, para rematar, si era necesario tendría que traducir o redactar documentos en inglés.

Quedé boquiabierto, le señalé que no necesitaba una secretaria, sino un auxiliar contable bilingüe y el sueldo era muy bajo, considerando que trabajaría de lunes a sábado con horario de entrada, pero no de salida. La licenciada, de cuyo nombre no me acuerdo, contestó que originalmente quería una secretaria, pero al ver mis aptitudes pensó en matar dos pájaros de un tiro. Después de pensarlo un poco, porque la empresa era “sólida”, decidí no emplearme ahí, mi intuición hizo que reflexionara y supe que más adelante sería una mil usos con sueldo de risa.

Los requisitos de las vacantes no sólo son incongruentes con la realidad social, física y económica de la mayoría de las mexicanas, sino que muchas veces no corresponden con el salario ofrecido. El 1 de septiembre de 2006, en la página de OCC, la empresa *Almería* solicitó una persona para cubrir el puesto de “Asistente de Dirección”, con un sueldo de siete mil pesos mensuales, pero sin indicar prestaciones. Los requisitos eran tener “muy excelente presentación y presencia ejecutiva”, tener flexibilidad de horario, “manejo absoluto de pc”, disponibilidad y ser soltera era indispensable. Al parecer el nivel escolar no tenía importancia, pues no se indicaba alguno, y tampoco mencionaba la experiencia. La edad máxima era de 34 años, aunque no señalaba nada respecto a los hijos.

Esa oferta resultó un misterio para mí, por el sueldo ofrecido parecía ser una posición de cierta responsabilidad, pero eso no se reflejaba en el nivel de estudios requerido. Al parecer

lo más importante era ser soltera y bonita. Mucho dinero por *cualidades* poco útiles para una empresa.

En contraste, *Adecco* solicitó en Chambanet un “Asistente Administrativo” con estudios mínimos de preparatoria, excelente manejo de *Office*, para laborar tiempo completo y sin prestaciones con un sueldo de 3,600 pesos mensuales; prácticamente la mitad de lo que ofrece *Almería*. Por sí misma, la excelente presentación reditúa 3,400 pesos por mes.

Al comparar los requisitos de las vacantes seleccionadas con las características de las buscadoras de empleo entrevistadas, puede observarse si hay congruencia entre lo que se pide y lo que existe en realidad. Esto permitirá comprender si el desempleo entre las mujeres mayores de treinta años está vinculado con un criterio erróneo por parte de los empleadores.

#### Edad

En las 222 vacantes encontradas los rangos de edad fueron varios y distintos; desde los 16 años y hasta los 60, pero esto no indica una apertura del mercado de trabajo respecto a este factor, ya que en los puestos relacionados con las ventas no existe un límite de edad. Sin embargo, en los puestos administrativos el máximo aceptado fue de 38 años.

Entre las buscadoras de empleo las edades más frecuentes fueron entre 31 y 35 años, así como entre 41 y 45 años. Las primeras están en el límite para emplearse en una vacante administrativa y las segundas están ante un panorama más complejo pues, según las ofertas de Internet y del *Aviso Oportuno*, sólo aspirarían a ser vendedoras, ya sea directas o de telemarketing. No hay que olvidar que los puestos relacionados con las ventas son los que ofrecen menos seguridad, estabilidad y permanencia.

Minerva León estudió bachillerato con la carrera técnica en contabilidad, desde que salió de la escuela ingresó a una empresa en la que estuvo por 26 años, hasta que cerró por problemas financieros, ella platica triste: “Ahí ganaba nueve mil pesos mensuales, pero ahorita con cinco mil, o menos, me conformo. La verdad siento impotencia, la edad no debería ser un requisito y me da coraje que los patrones sean tan cerrados. Todas las compañeras que salimos de la empresa en marzo tenemos más o menos la misma edad y vivimos el mismo problema, no nos contratan por considerarnos viejas”.

#### Apariencia física

Después de la edad, este factor fue el que más determinó cuáles vacantes seleccionaría, pues la excelente presentación es subjetiva, como la belleza. Lo que para unos es feo, para otros es hermoso. Sin embargo, descarté todas aquellas que consideraban indispensable ser delgada, rubia, o con características poco comunes entre las mexicanas.

De las 222 ofertas elegidas, 144 no indicaban especificaciones en la apariencia física, 45 exigían excelente presencia y 33 señalaron una buena presentación como requisito. Al no incluir características físicas, las 144 ofertas son arbitrarias, pues sólo hasta la entrevista se puede observar cuál es la respuesta del empleador ante la apariencia de la mujer.

El aspecto físico es otro estereotipo social que persigue al género femenino. Por alguna razón debemos ser bonitas, delgadas y estar siempre arregladas, oliendo a flores y el maquillaje es casi indispensable. No sólo eso, hay un límite para el arreglo personal. Muy poco es desabrido y mucho es vulgar. En el caso de los hombres no es así, pues la exigencia es menor; además, las vacantes dónde solicitan exclusivamente hombres pocas veces se menciona este factor.

Entre las mujeres entrevistadas no tomé en cuenta el físico como algo determinante, aunque encontré mujeres delgadas, con sobrepeso, morenas, blancas; todas vestían ropa adecuada y su apariencia era limpia y cuidada.

Alejandra González es secretaria con diez años de experiencia, es casada y tiene una hija joven. Después de trabajar un tiempo como nana decidió volver a buscar empleo en el área administrativa. Ale es una mujer norteña, alta, de complexión delgada y ojos claros. Pero su apariencia no ha sido suficiente para encontrar un puesto a sus 45 años y ella comenta: “He visto que aceptan a mujeres con apariencia de modelo o artista, pero no a personas comunes y corrientes, un poco pasadas de peso o con facciones menos finas”.

#### Estado civil e hijos

En los requisitos de las ofertas no hay una posición clara respecto al estado civil y los hijos, por lo que ciento noventa y un vacantes no indicaron alguna preferencia en cuanto al primer aspecto, veintidós más consideraron indistinta esta característica, mientras que en seis puestos fue requisito ser soltera y en sólo tres casos era indispensable ser casada. En cuanto a los hijos, dos ofertas señalaron que no tener hijos era requisito necesario y 220 no incluían información sobre la maternidad.

A pesar de que en la mayoría de las ofertas de trabajo ambos factores no parecen condicionar el empleo para las mujeres, en realidad la postura de las empresas se conoce durante la entrevista de trabajo, mientras tanto es un misterio debido a la política de no indicar en los anuncios si el estado civil o ser madre determina o no la contratación.

“Aunque en el anuncio no diga nada sobre los hijos, la verdad es que cuando les dices que sí eres madre puedes ver en la cara de quien te entrevista que no le gusta la idea. Creen que no puedes con el trabajo porque vas a pedir permisos y que faltarías a cada rato. Por eso varias veces he tenido que mentir, pero siento angustia porque tarde o temprano van a saber la verdad”, confiesa Sandra Cornejo con un gesto de tristeza pues no le gusta negar la existencia de sus tres hijos. Para ser sinceros, a sus 33 años pocos creerían que es madre de una jovencita y de dos niños.

Cuando comencé a entrevistar a Patricia Morán me di cuenta que no era del D.F. y tenía razón. Ella acababa de llegar de Michoacán con su hija de once años, pues poco tiempo antes había enviudado. Paty buscaba empleo como educadora y cuando le pregunté si su estado civil había afectado su búsqueda, ella me respondió que sí: “Allá, en mi tierra, me rechazaron por ser viuda, decían que no me iba a dar a respetar porque no tengo pareja y eso provocaría problemas con los compañeros de trabajo y con los padres de familia”.

El estado civil de las mujeres entrevistadas no representa un obstáculo para impedir su contratación, no sólo porque los empleadores así lo consideran en sus requisitos, sino porque 17 de ellas son solteras; 14 son unidas, ya sea casadas o en unión libre; además, nueve no tienen pareja actual, pues están separadas, divorciadas o son viudas. En cuanto a los hijos, tampoco es un factor importante, ya que 13 buscadoras no tienen descendencia, mientras veintitrés son madres de tres hijos como máximo.

#### Escolaridad

Desde pequeñas escuchamos decir a nuestros padres que estudiemos para poder tener un mejor empleo cuando seamos grandes. Además, padres y madres aseguran que la mejor herencia que dejan a sus hijos son los estudios. Pero la realidad es diferente, a pesar de lo que aprendimos de chicos, tener mayor escolaridad no garantiza que estemos empleados. Sí, podemos aspirar a mejores vacantes, pero éstas cada vez son más escasas y, por lo tanto, hay demasiada competencia por ellas.

Este factor sí determina la contratación de un prospecto. Los empleadores fueron más claros que con la edad, el estado civil o los hijos. Sólo 56 ofertas de trabajo no indicaron alguna preparación en particular. El nivel medio superior fue el más requerido con 107 vacantes; las carreras técnicas se solicitaron en 28 puestos, sobre todo como secretaria o capturista. Aquellos con estudios máximos de secundaria tendrían oportunidad en 23 anuncios de empleo; mientras que los universitarios, trancos, pasantes o titulados, sólo fueron considerados en seis vacantes. Aquellos que cuentan con la primaria, o nada más saben leer y escribir, podrían conseguir empleo en dos empresas.

Es necesario recordar que la mujer ha avanzado en su lucha por estudiar grados superiores y tiene mayor índice de eficiencia terminal a partir del nivel medio superior que los hombres.

Entre las cuarenta buscadoras de empleo entrevistadas, 14 contaban con una carrera técnica, 12 habían concluido estudios universitarios, 7 finalizaron la secundaria, mientras que 3 llegaron a la preparatoria y sólo 4 tenían estudios primarios. A pesar de que la mayoría de las mujeres con quienes platicué contaban con preparación superior y/o especializada para aspirar a un empleo bien remunerado y, además, cumplían con los requisitos de edad, apariencia física y estado civil, los puestos y salarios no eran acordes con su nivel académico, por lo que consideraban aceptar vacantes en las que no se aprovecharían sus habilidades y conocimientos, aunque no tendrían mayores oportunidades de desarrollo profesional.

Margarita Martínez es médico cirujano, tiene 43 años y 10 de experiencia, es madre de tres jóvenes que tienen entre 18 y 23 años, a quienes apoya para que concluyan sus estudios universitarios, con un poco de molestia ella platicó: “Ahorita llevo seis meses desempleada, todos los días salgo para encontrar algo digno. Mira que no pido mucho, con diez mil pesos me conformo, pero nada. Los sueldos son muy bajos y la mayoría sin prestaciones, quieren que trabaje por honorarios y así no me conviene. No puedo creer que no valoren todos los años de estudio que tengo, porque en esta carrera nunca dejas de actualizarte y aprender. Mis conocimientos no cuentan a la hora de ofrecerme un sueldo y eso me deprime”.

### Experiencia laboral

Estudiar proporciona los conocimientos para llevar a cabo un trabajo, pero realizarlo día tras día, enfrentando y solucionando problemas, permite desarrollar habilidades y destrezas para ser más eficientes. Por eso la experiencia laboral es importante, porque la persona puede reconocer los obstáculos más frecuentes y resolverlos con eficacia.

Según los datos obtenidos en la investigación, los empleadores no toman en cuenta el valor de la experiencia. En 129 vacantes este factor no era determinante para la contratación, ya sea porque no se indicó en la oferta o porque no era necesario. En el caso de 37 vacantes sí señalaban experiencia, pero no se especificaba cuánto tiempo se requería. En contraste, 36 clasificados pedían experiencia entre uno y seis años. Finalmente, veinte vacantes requerían menos de un año.

Por diversos motivos, el ingreso de las mujeres al mercado laboral es tardío. A veces porque esperan concluir sus estudios para emplearse; en otros casos se separan o divorcian y son el principal sustento de su familia; y aún estando casadas deben encontrar un trabajo para complementar el ingreso familiar.

Entre las buscadoras que compartieron sus experiencias conmigo, once confesaron carecer de experiencia, o tener menos de un año. Dieciocho mujeres contaban con experiencia entre dos y diez años; además, siete tenían más de 16 años trabajando y sólo cuatro señalaron haber laborado entre once y quince años.

El hecho de que las empresas no consideren la experiencia como determinante para la contratación es desfavorable para las mujeres que tienen más años trabajando, ya que pueden encontrar empleo, pero el salario será menor al que deberían percibir. Por otro lado, para quienes inician su vida laboral esto sería una ventaja pues les permitiría emplearse en corto plazo.

“Cuando empecé a buscar trabajo pretendía un sueldo de quince mil pesos, pero cuando los reclutadores veían esa cantidad en mi solicitud de empleo prácticamente me decían que no. Creo que tengo derecho a pedir eso, y hasta me quedo corta. Tengo ocho años de experiencia en las Normas ISO 9000 y tomo cursos de actualización, pero al parecer eso no es suficiente para las empresas. Ahora me conformaría con ocho mil pesos mensuales, casi la mitad, y espero que así me contraten” comentó indignada la ingeniero químico Astrid Castañeda en la Unidad Delegacional de Servicio de Empleo de Coyoacán.

### *Mis necesidades no son las tuyas*

Encontrar vacantes para las que uno sirva es un reto, pero que éstas puedan satisfacer las necesidades personales es muy complicado. No sólo se trata de que el empleo no esté tan lejos, de cuánto paguen o si dan prestaciones. Como mujeres aún tenemos la carga del trabajo doméstico y las jefas de familia hacen milagros con las 24 horas del día.

Al preguntar a las cuarenta entrevistadas si los sueldos, horarios y condiciones de trabajo de las vacantes que habían encontrado cumplían sus necesidades, el 52% señaló que no.

Además, 29% no estaba conforme con los salarios ofrecidos, un 15% tenía problemas de horario, el 13% sentía que la edad era un obstáculo y sólo el 3% vio la distancia entre su casa y el empleo como dificultad para emplearse.

Susana Huerta tiene 32 años, es madre soltera y vive en Nezahualcóyotl, como muchas mujeres está inconforme con las condiciones de trabajo que se ofrecen y los requisitos que se piden: “Mira, pagan muy poco, te quieren todo el día y a veces horas extras, pero sin pagarlas”.

Por su parte, Minerva León, auxiliar de contador con 45 años de edad explica: “Yo soy la que no sirve. Sí hay empleos que cumplan con mis expectativas, pero mi problema ha sido la edad”.

Esther Hernández apenas tiene 26 años y ve muy claro su panorama: “Donde cumplo con la edad, no cumplo con la experiencia. Pero si tengo la experiencia, ya no cumplo con la edad. Además, los sueldos son demasiado bajos y trabajas jornadas de hasta once horas, o en fines de semana. Y, para rematar, hay más oportunidades en la zona centro-sur y en el poniente de la ciudad”.

Y Esther tiene razón, eso es lo que pude percibir en la búsqueda de vacantes. Siempre hay un pero, la realidad escapa de las manos de la mayoría de nosotros, aunque muchos digan que cuando se quiere trabajar no hay “peros”. Al compartir el empleo con el trabajo doméstico muchas mujeres quedan en desventaja, lo que empeora si hay hijos y vivir en zonas alejadas sólo es el remate.

La primera inconformidad de las entrevistadas fue respecto a los salarios. El 70% de ellas pretenden un ingreso de hasta 5,000 pesos mensuales. Los datos obtenidos en la investigación de las vacantes muestran sueldos promedios menores a esa cifra y en ningún caso llega al tope solicitado por las buscadoras de empleo.

Las vacantes de Computrabajo ofrecen un mínimo de mil y un máximo de cinco mil pesos mensuales, con un promedio en las 36 vacantes de 2,500 pesos. Mientras que Champanet tiene el ingreso más bajo en 2,400 pesos y el máximo en un 6,000 mensuales, promediando en sus 15 vacantes \$3,190.63 al mes. Por su parte, OCC va de los 2,000 a los 8,000 mensuales y el promedio de las 63 ofertas de trabajo fue de \$3,686.98 de ingreso. Finalmente, el *Aviso Oportuno* de *El Universal* tiene el sueldo más bajo de 2,000 y el máximo llega a 20,000 pesos al mes, mientras su promedio fue de 4,170 pesos. Cabe señalar que los sueldos más elevados no son salarios base, sino que están compuestos por bonos y comisiones por ventas, por lo que son más promesas que la realidad de un salario fijo y con prestaciones sociales.

Como puede observarse, el promedio de los salarios está dentro del rango pretendido por las mujeres que buscan un empleo, pero el siguiente problema son las horas que hay que trabajar para ganar ese sueldo. De las cuarenta entrevistadas, 26 no tiene preferencia por algún horario, 12 requieren medio tiempo y dos están dispuestas a cumplir un turno completo. Todas ellas reconocen que al emplearse por medio día percibirán menores ingresos que si lo hacen de tiempo completo.

De los 222 anuncios encontrados en Internet y en el *Aviso Oportuno*, el 52.25% no indicaba horario, 20.27% era de medio tiempo y un 27.48% señaló turnos completos. El que las ofertas de trabajo no indiquen ese requisito no representa obstáculo para las mujeres que desean emplearse, pues un 65% de ellas están dispuestas a cumplir cualquier horario.

Los datos anteriores permiten señalar que las mujeres no tenemos problema por trabajar las horas que el empleador requiera, pero los sueldos bajos no son acordes con las exigencias de los patrones, pues aunque el promedio del salario ofrecido está en el rango más pretendido, aún son bajos si se consideran los horarios de trabajo.

Respecto a la edad, este factor sí es determinante, ya que la calidad de los empleos, el salario ofrecido y las prestaciones van disminuyendo conforme se aceptan personas con más años. Para demostrar esto basta recordar que el 44.6% de las vacantes encontradas eran relacionadas con las ventas, empleos que, en la mayoría de los casos, son de medio tiempo, con bajos salarios, sin prestaciones sociales y de alta movilidad.

Erika Escamilla vive por el rumbo de La Villa, a sus 52 años es soltera y no tiene hijos, vive sola y confiesa que ha trabajado toda la vida: “A mí me gustaría ser empleada de una tienda, pero en la mayoría de los lugares donde sí me aceptan no dan Seguro, ni aguinaldo, ni nada. Para mí es difícil, aunque estoy sola sí necesito doctor, medicinas y todo lo que te dan en el Seguro Social. No digo que ya tenga achaques, pero uno se enferma de vez en cuando y aunque vayas con el doctor Simi no es lo mismo, se gasta en la consulta, la medicina y si faltas a trabajar, pues te descuentan el día”.

Las prestaciones sociales son un triunfo de los trabajadores y se señalan en la *Ley Federal del Trabajo*, no sólo se refieren a estar inscritos en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con derecho a atención médica, sino también a recibir una jubilación, una pensión, ampara en accidentes laborales y, en caso necesario, el trabajador sigue percibiendo su salario cuando una enfermedad o accidente lo incapacitan temporalmente. Para la mujer es importante pues tiene derecho a las guarderías gratuitas para sus hijos.

Además, las prestaciones económicas son un alivio para la deteriorada economía de los trabajadores al tener sueldos bajos. El aguinaldo, la prima vacacional y el reparto de utilidades son derechos ganados por la lucha de miles de trabajadores.

Sin embargo, la flexibilización del trabajo, que busca abaratar la mano de obra, no contempla las prestaciones sociales como prioridad. Cada vez son menos los empleos que las incluyen, mientras que los empleos eventuales, a destajo, por obra y por honorarios aumentan su presencia, pero todos ellos carecen de cualquier prestación.

Algunos patrones ofrecen bonos, comisiones o prestaciones parciales como aguinaldo, vales de despensa o ayuda de transporte, pero no contemplan la seguridad social, lo que desampara al trabajador y tiene consecuencias en su economía, ya que ante una enfermedad deben gastar parte de su salario para recuperar la salud.

En las 222 vacantes seleccionadas, el 55% no indicaba prestaciones, un 29% ofrece las de ley, un 10% señala dar prestaciones superiores a la ley, mientras que un 4% otorga otras prestaciones pero sin IMSS y un 2% no da alguna.

El 55% de las ofertas que no indican prestaciones es lo que más llamó mi atención. ¿Cómo saber cuál es la calidad de ese empleo? Ir a entrevistarse en una de esas ofertas es una ruleta, pueden tener prestaciones de ley, carecer de ellas o, con mucha suerte, ofrecer superiores. Pero de acuerdo con la experiencia de varias buscadoras, y la personal, en la mayoría de esas vacantes no hay prestaciones.

Irónicamente en la página web gubernamental, Chambanet, el 86% de las ofertas no indicaban prestaciones. Quién debe vigilar este tipo de circunstancias es quien menos atención pone en ellas. Por su parte, OCC fue la página de Internet con mayor porcentaje de vacantes con prestaciones de ley, con un 45%, y sólo un 37% de sus anuncios no indicaban este aspecto. En el *Aviso Oportuno* la situación no fue muy diferente al promedio, el 58% de las ofertas no indicaban prestaciones, un 25% señalaba las de ley y un 9% eran superiores a éstas. Como puede observarse, no indicar prestaciones es una trampa engañosa de los empleadores, porque quien acude a solicitar la vacante tiene la esperanza de que le ofrezcan al menos las de ley, pero pocas veces ocurre así.

Con ofertas de trabajo en las que no se indica la empresa, ni prestaciones de ley, ni el sueldo y, en algunos casos, tampoco señala con claridad las actividades a realizar, los buscadores estamos al desamparo. Casi es como jugar lotería, quien trata de encontrar un puesto no recibe la información necesaria para decidir si cumple con sus necesidades antes de acudir a la entrevista, lo que incide en gastos inútiles para el desempleado.

Paty Vargas es joven, no es especialmente guapa, pero tampoco se consideraría fea. Cuando la vi me llamó la atención porque manoteaba muy molesta frente al listado de las vacantes en la Unidad Delegacional de Servicio de Empleo de Benito Juárez, después comprendí su enojo: “Estoy harta de que vas a pedir trabajo como Asistente Administrativo y en plena entrevista te dicen que no cumples con los requisitos porque eres baja de estatura, gorda, morena, o que tienes estudios de más. Una vez me rechazaron porque no tenía experiencia en ventas. Muchos anuncios te engañan, dicen una cosa y resulta que son ventas, o que no hay sueldo, sólo comisiones. Además, luego ofrecen un montón de prestaciones y en la entrevista te dicen que cuando cumplas un año con ellos te dan el paquete completo”.

Alma vivió algo muy parecido cuando trabajó como telemarketing por el rumbo de Nativitas: “En el periódico decía que ofrecían prestaciones de ley y por eso fui a trabajar ahí, pero después de dos meses me dijeron que no había ninguna. Entonces renuncié, pues su sistema de comisiones también era muy tramposo; cuando creías que ya lo habías logrado, te salían con alguna cosa rara y no comisionabas nada”.

Aún antes de ir a las entrevistas de trabajo ya me sentía engañada y al desamparo. Estaba preparada para enfrentar la mentira, la injusticia y el rechazo. Aunque, para ser sincera, todavía sentía algo de esperanza. Tal vez con suerte, y buena intuición, podría encontrar un buen empleo, pero para eso debería seleccionar las mejores opciones posibles.

### *Agendando esperanza*

Después de ver las ofertas por Internet, o encerrarlas en un círculo amarillo en el *Aviso Oportuno*, el siguiente paso era elegir las mejores opciones y organizarme para gastar lo menos posible en tiempo y pasajes. Decidí inclinarme por las vacantes administrativas como primera opción y dejar para el final las temidas ventas.

Como ya mencioné, las solicitudes de empleo y los modelos de currículum cambiarían de un lugar a otro, para observar las diferentes reacciones de los empleadores ante distintos perfiles. Consideré seis variantes. En el primer caso sería soltera, con estudios de bachillerato y mi máxima estancia en un empleo sería como administrativa durante dos años, además tendría mi domicilio en Nezahualcóyotl. La segunda opción me presentaría como una capturista con estudios de licenciatura trunca y tres años sin actividad laboral, sólo atendiendo un negocio familiar. También indiqué que vivía en unión libre en Neza.

En el tercer tipo de solicitud fui una mujer casada, con dos hijos, sin experiencia laboral y estudios de bachillerato trunco. En este caso mi domicilio estaría en Portales Oriente. Para la cuarta opción fui una mujer viviendo en unión libre, con estudios técnicos en contabilidad, pero sin experiencia en el área, aunque con empleos anteriores de corta duración y que sumarían menos de dos años de experiencia y mi domicilio sería nuevamente en Nezahualcóyotl.

La quinta y sexta opciones las decidí en el momento de llenar las solicitudes, en la primera era viuda, con experiencia de tres años como secretaria. Y, finalmente, en la última me convertí en divorciada, con dos hijos y viviendo en Portales.

Para evitar confusiones decidí incluir mi propia experiencia laboral, aunque sólo aquellos puestos que serían útiles para la investigación. Además, las direcciones y teléfonos eran de mi casa y del domicilio de mi mamá, con el fin de que pudiera existir continuidad si les interesaba el perfil.

En las vacantes encontradas por medio de Internet había dos formas de postularse, por medio del sitio o acudiendo directamente a las oficinas de la empresa, lo anterior siempre y cuando así lo señalara la oferta. Con el *Aviso Oportuno* la dinámica fue parecida, en algunos casos pedían que se llamara para concertar una cita y en la mayoría tenía que ir personalmente en días y horarios específicos.

Al iniciar la investigación yo era desempleada, así que los nervios que sentía no eran falsos, ni nuevos. Pero también sabía que mi objetivo principal no era conseguir un puesto, sino indagar y conocer mujeres que, como yo, necesitaban trabajar para subsistir. Así que preparé la ropa adecuada, zapatos cómodos, desempolvé mi caja de maquillaje y elegí mi mejor bolso. La tarea iniciaría al día siguiente...

## CAPÍTULO 5

### “NADA POR AQUÍ, NADA POR ALLÁ”

Desde la preparatoria tuve clases de Informática, así la llamaban en aquellos últimos años de la década de los ochenta. Poco a poco fui aprendiendo más, sobre todo en la práctica, y me maravillé la primera vez que navegué por Internet, era todo un mundo por descubrir. Actualmente saber usar la computadora es un requisito casi indispensable en todas las actividades. Entre los más jóvenes navegar por la red de información es una actividad común. Los trabajos escolares, cartas comerciales, currícula y hasta mapas son elaborados en computadora y la cinta de la máquina se sustituyó con tóner o tinta a inyección. Además, la mayoría de los empleos tiene algún vínculo con la computación y una persona debe saber, al menos, cómo prenderla y apagarla.

Son millones las páginas web que ofrecen todo tipo de datos, en Internet se puede investigar lo que sea, bajar música, leer periódicos de cualquier parte del mundo, enviar correos, ver vídeos, platicar con amigos y, por supuesto, buscar trabajo, lo cual resulta económico. La mecánica para solicitar algún empleo por este medio es cómoda y con bajo costo, aunque sí se requiere de cierta destreza para “navegar”. La mayoría de los sitios que ofrecen vacantes permiten solicitar el puesto desde un vínculo establecido en el anuncio y también se puede enviar un correo electrónico a la empresa. La respuesta del empleador puede ser por la misma vía o por teléfono.

Lo anterior permite consultar muchos anuncios a un costo relativamente bajo. Por diez pesos, en promedio, una persona puede buscar vacantes durante una hora en un café Internet. Además, también hay un ahorro de papel, tinta y fotografías, pues toda la información está en el currículo virtual. Todo esto me motivó a iniciar mi búsqueda en este medio y para ello asigné una semana para consultar las páginas de OCC, Computrabajo y Chambanet; las dos primeras privadas y la tercera del gobierno federal.

A través de OCC me postulé a cinco vacantes administrativas y en otras cuatro envié correos electrónicos con mi currículo, pero no obtuve respuesta. En Computrabajo encontré siete puestos que cumplían con mis expectativas, así que envié solicitudes virtuales, pero no conseguí empleo. Sólo dos anuncios fueron útiles en Chambanet, en ambas fui entrevistada sin lograr un puesto.

A partir del 3 de septiembre, y durante cinco domingos, consulté el *Aviso Oportuno* de *El Universal* para encontrar vacantes afines a mis características y que pudieran satisfacer las necesidades del perfil. A pesar de haber encontrado 108 vacantes, sólo diez cubrían mis expectativas en el área administrativa, pero tampoco tuve éxito. Justo cuando me resigné a emplearme como vendedora, recibí una llamada para trabajar como capturista.

Buscar empleo es una tarea dura, complicada y requiere dinero. Para que los recursos sean bien aprovechados hay que pensar los días que se utilizarán, cuánto gastar y el tiempo para esperar por un puesto como el que se desea; porque el dinero y la paciencia se acaban, por eso se termina por aceptar cualquier vacante. Entre incertidumbre, viejos temores e

inseguridades iniciaba mi investigación. Esperaba encontrar un empleo en un corto plazo, pero no estaba preparada para tantos rechazos.

### *Primer día*

El domingo 27 de agosto de 2006 me senté frente a la computadora para comenzar la búsqueda, decidí hacerlo por la noche ya que a esa hora existe menor movimiento de vacantes. En total consulté 521 anuncios, en OCC encontré 278 anuncios útiles, de los cuales sólo cinco solicitaban personas mayores de 30 años, dos eran en el área administrativa y tres más para ventas. De las dos primeras, una requería excelente presentación y era de Asistente de Dirección en la empresa Grupo Corel; además, el empleo era al sur de la ciudad, el sueldo ofrecido era “de hasta diez mil pesos de acuerdo con las aptitudes”, pero sabía que no encajaría en su perfil. La otra oferta era de Recepcionista, pero se exigía que la solicitante fuera “estrictamente delgada”. Ninguna de las dos opciones era para mí, a pesar de que los ingresos de ambas ofertas eran superiores a los ocho mil pesos mensuales.

En Computrabajo encontré doce ofertas para mujeres con el rango de edad propuesto en mi perfil, ocho en el área administrativa y cuatro en ventas. Según las instrucciones de cada oferta de trabajo, envié cinco correos electrónicos a las vacantes que consideré cumplían con las expectativas, pero en ninguno de los casos recibí respuesta. Los puestos que solicité fueron tres de capturista, uno de recepcionista y otro como empleada de papelería. El mejor sueldo lo ofrecía Autoempleo S.A. de C.V., con 4,500 pesos mensuales para el puesto de captura de datos, pero no indicaba prestaciones y aceptaban solicitantes de hasta 32 años de edad. Por su parte, la Universidad Insurgentes ofrecía dos mil pesos mensuales a un empleado de papelería, sin indicar horario o prestaciones. Finalmente, en Chambanet no localicé alguna oferta de empleo ese día. Aunque esto resultó un poco decepcionante, sabía que aún tenía seis días más de investigación por Internet.

Uno de los problemas que enfrentan las buscadoras de trabajo es el económico, no cuentan con recursos suficientes para dedicar todo su tiempo a encontrar empleo, pues algunas realizan otra actividad para subsistir. De las cuarenta mujeres entrevistadas, 19 asignan uno o dos días a esta tarea, 13 lo hacen por 3 o 4 días y 8 de ellas ocupan toda la semana laboral.

Existen diversas razones para que decidan utilizar sólo uno o dos días, entre las más importantes: lunes y martes es cuando las vacantes están “frescas” y conforme pasa la semana se van ocupando. Las mujeres prefieren organizarse y gastar lo menos posible, por ello aprovechan los dos días para acudir a la mayor cantidad de entrevistas.

“Tengo un pequeño negocio y por eso sólo utilizo lunes y martes para buscar trabajo”, asegura Patricia Hurtado, psicóloga de 44 años. Por su parte, María del Rosario Martínez, secretaria de 27 años señala: “Por el momento nada más salgo lunes y martes, a veces el miércoles, porque para el jueves o viernes las vacantes ya están cubiertas”.

En mi caso, durante la búsqueda por Internet, decidí utilizar siete días de la semana, porque en ese medio las vacantes tienen mayor movilidad y el costo es bajo. Sandra Cornejo, secretaria de 33 años tiene la misma opinión: “Procuró utilizar más Internet porque ocupó menos tiempo y dinero”.

Aquellas buscadoras que decidieron ocupar toda la semana eran quienes contaban con menores problemas económicos, ya sea porque eran desempleadas recientes, o porque recibían el apoyo de algún familiar. Sin embargo, las que tenían más tiempo sin empleo, o no contaban con ayuda económica, eran quienes realizaban su búsqueda en menos días de la semana.

Para el lunes 28 de agosto consulté 2810 vacantes en OCC, Computrabajo y Chambanet. Fue en la primera página web donde tuve mayor suerte con 23 ofertas que consideraban a mujeres mayores de 30 años, pero sólo seis eran del área administrativa y las 17 restantes estaban en el rubro de ventas. Para el puesto de Auxiliar Administrativo, con un salario de tres mil pesos mensuales y prestaciones de ley, envié mi currículum al empleador, que era Enlace Laboral Consultoría en Recursos Humanos. La segunda vacante, de Capturista, ofrecía un sueldo de 3,500 pesos mensuales, comisiones, bono y prestaciones de ley; en este caso me postulé a través de la página de Internet y la empresa era Lavín y Carranza S.A. En ninguno de los casos recibí respuesta.

En Computrabajo las tres ofertas que se adecuaban a mi perfil eran referentes a ventas, por lo que no las seleccioné. Mientras que en Chambanet había una vacante de Capturista ofrecida por Sinergia en Recursos Humanos, con un sueldo de cuatro mil pesos mensuales y prestaciones de ley; el lugar de trabajo estaba por el metro Tlatelolco y decidí enviar un correo electrónico al empleador, como lo indicaba el anuncio, aunque tampoco tuve éxito en el intento.

El martes 29 de agosto fue el día que más vacantes se ofrecieron en los tres sitios de Internet consultados, con 2818 anuncios, pero aquellos en los que encajaba mi perfil sólo fueron 27, diez de ellos en OCC, trece en Computrabajo y cuatro en Chambanet.

En OCC cinco vacantes eran administrativas y otras cinco en ventas. De las primeras, tres puestos eran de capturista y dos de auxiliar administrativo. Sólo me postulé en dos puestos de captura de datos, ambas a través de la página web. Las otras tres vacantes no las tomé en cuenta debido a que una era temporal, otra exigía “presentación ejecutiva” y la tercera incluía actividades de telemarketing.

Mientras que en Computrabajo las trece vacantes que elegí estaban divididas así: ocho para el área de ventas y cinco administrativas. De estas últimas se descartaron tres porque no indicaban zona de trabajo, otra exigía no tener hijos como requisito indispensable y una más la había postulado por OCC. De las dos ofertas que consideré, la primera era de Secretaria y el puesto fue solicitado por Conexión Empleo, que ofrecía 4,500 pesos mensuales, sin señalar prestaciones, y como indicaba el anuncio envié un correo electrónico. La segunda vacante fue de Capturista para Sinergia en Recursos Humanos y también requerían un correo con el currículum del solicitante. Nuevamente la historia se repitió, en ninguno de los dos casos obtuve respuesta.

Chambanet ofreció tres vacantes administrativas y una de ventas, pero no seleccioné alguna ya que eran puestos repetidos que había encontrado en OCC y Computrabajo.

Casi se cumplía la mitad de mi búsqueda por Internet y los resultados eran desalentadores, no sólo porque no había recibido respuesta en los puestos a los que me postulé, sino porque aún con miles de ofertas encontradas, muy pocas, sólo el 1.6% podían ser consideradas para mi perfil. Hasta ese momento Internet me estaba decepcionando.

### *Hoy es martes*

La tarea de buscar trabajo implica gastos y, tal vez, la mejor manera de llamarlos es inversión, porque al final rendirán frutos. Sin embargo, después de algunos meses *invirtiendo* en la búsqueda sin lograr emplearse, se convierte en un gasto que cada vez es más preocupante.

Desde la compra del periódico, tiempo en el café Internet, pasajes, hojas, solicitudes de empleo, fotografías y papelería en general, hasta ropa, zapatos, medias, maquillaje, todo es comprar y pagar. Entre más días se busque trabajo, el gasto será mayor y éste también está relacionado con la lejanía de las vacantes seleccionadas.

De la cuestión económica depende, en gran medida, cuántos días las mujeres buscarán emplearse, hasta dónde irán a entrevistarse y también qué presentación tendrán. El problema no es el gasto en sí, más bien no tienen el dinero suficiente para invertir en ropa, zapatos o maquillaje que les den la “apariencia ejecutiva” que exigen en los puestos mejor remunerados.

A mayor tiempo de desempleo, mayores dificultades económicas. Varias mujeres entrevistadas tenían otra actividad económica informal “mientras” encontraban empleo. En la mayoría de los casos vendían por catálogo zapatos, lencería o maquillaje, lo que les permitía afrontar los gastos de la búsqueda, pero también con esos recursos subsisten con su familia.

En la investigación encontré que las mujeres profesionistas gastan más dinero en su búsqueda de trabajo y ocupan más días en esta tarea. La ingeniero químico Astrid Castañeda realizó un gasto de 200 pesos semanales entre periódicos, Internet, pasajes, impresión de currícula y solicitudes de empleo. En contraste, Ma. Elena Pastrana, quien deseaba emplearse “en lo que sea”, sólo podía asignar diez pesos a la semana.

Entre las cuarenta mujeres entrevistadas, diez gastaban hasta 50 pesos a la semana, nueve desembolsaban entre 51 y 100 pesos, mientras que otras nueve asignaban entre 151 y 200 pesos a su tarea. Por su parte, cinco buscadoras utilizaban desde 101 hasta 150 pesos en su labor, tres mujeres gastaban entre 201 y 250 pesos, otras tres requerían más de 301 pesos semanales y sólo una realizaba gastos de entre 251 y 300 pesos.

Esther Hernández egresó de la licenciatura en Trabajo Social en el 2005, mismo año en que comenzó su búsqueda laboral sin éxito. Doce meses después está desesperada: “He gastado

mucho dinero, no sólo en pasajes, solicitudes de empleo o impresiones de mi currículum, también he comprado ropa, zapatos, medias, maquillaje para nada, no me han dado trabajo. Mi hermana mayor me ayuda, pero ya me da pena pedirle cada semana 200 pesos. Siempre le digo que le pagaré cuando tenga empleo, pero no sé cuándo será eso”, platica triste y casi sin esperanza.

Al iniciar mi búsqueda los gastos no fueron importantes ya que cuento con Internet en casa, pero si convirtiera en dinero las horas que utilicé frente a la computadora revisando las vacantes, serían 30 horas navegando por la red, que equivalen a 300 pesos en una semana. Sin embargo, al realizar la investigación en el *Aviso Oportuno* los gastos fueron mayores. La primera semana pagué 24 pesos por dos ejemplares de *El Universal*, acudí a cinco entrevistas que representaron un gasto de cincuenta pesos en pasajes; además, me tomé seis fotografías tamaño infantil con un costo de treinta y cinco pesos, compré papelería diversa, como solicitudes de empleo, plumas, pegamento, todo por 70 pesos. También imprimí doce juegos del currículum, cada uno de dos hojas, que en un café Internet habrían representado 36 pesos. En total el gasto fue de 215 pesos. Durante las semanas posteriores no fue necesario comprar más solicitudes, ni papelería, pero la cantidad que asignaba a mi búsqueda siempre fue de por lo menos cien pesos.

Conforme pasaban los primeros días de mi búsqueda por Internet me daba cuenta de que no tenía los resultados que esperaba y para el miércoles comenzaron a disminuir las ofertas. Ese día consulté 2575 vacantes, 1680 en OCC, 625 en Computrabajo y 270 en Chambanet.

En OCC sólo en cinco anuncios encajaba mi perfil, de ellos tres eran puestos de ventas y dos administrativos, como Secretaria en español y Recepcionista. Únicamente me postulé en la página web en el segundo caso, el empleador era Extensión Corporativa y el rango de edad era de hasta 40 años y ofrecía 3,500 pesos mensuales más prestaciones de ley. La vacante de secretaria exigía una edad máxima de 35 años, ser guapa y vivir cerca de Satélite, demasiado lejos del oriente de la ciudad. La historia se repitió, Extensión Corporativa no se puso en contacto conmigo.

Poco antes de iniciar mi investigación quedé desempleada. Durante tres años trabajé como capturista y corrector de estilo en una editorial, pero el proyecto terminó y mis ingresos también. Tenía algún dinero y todavía me adeudaban una cantidad importante, así que podía mantener mi búsqueda sin problemas. Esa es una cuestión más que deben enfrentar las mujeres, de dónde sacar recursos económicos para encontrar empleo.

Diecisiete de las cuarenta mujeres entrevistadas recibían ayuda familiar, ya sea de su esposo, padres o hermanos. Otras diez señalaron que para cubrir sus gastos vendían algo, tenían empleo temporal o contaban con ahorros para enfrentar el desempleo. Una buscadora recibía pensión por viudez y otra no tenía apoyo, ni empleo.

Claudia Calderón tiene 34 años, dos hijos y vive en Nezahualcóyotl, además es separada, ella platica cómo hace para cubrir sus gastos: “Mi mamá me hace favor de darme porque mi ex esposo no me ayuda con los niños. Desde hace un mes busco trabajo, pero no me contratan y ya estoy desesperada. No tengo otra opción más que seguir buscando hasta que

encuentre, pero me da pena con mi mamá porque son 150 pesos a la semana, más lo que me ayuda para que mis hijos coman y tengan un techo”.

“La verdad yo agarro del gasto que me da mi esposo, ahorro un poquito aquí y otro allá, por eso nomás busco dos días porque para eso me alcanza”, confiesa Teresa Cruz, quien es técnico contable pero no trabaja desde hace siete años.

Otras mujeres necesitan percibir ingresos mientras intentan emplearse, por eso venden por catálogo o se emplean temporalmente, como Ana Leticia Mendoza: “Desde hace dos años busco trabajo estable y con prestaciones, pero no hay mucho de dónde escoger para las mujeres que tenemos más de 35 años. Cuando te aceptan es para que trabajes todo el día con un sueldo muy bajo. Mis ventas me dan para mantener a mis hijos y para seguir buscando, lo malo es que no tengo ingreso fijo”.

Hasta el jueves 31 de agosto la investigación por Internet había sido barata, pero también infructuosa. Ya era jueves y no veía resultados, ni me habían contactado. Ese día los anuncios de las páginas web disminuyeron más, de 2130 vacantes, 1730 fueron en OCC, 69 en Computrabajo y 331 en Chambanet.

OCC tenía diez ofertas adecuadas a mi perfil, de las cuales la mitad eran en ventas y el resto administrativas. De estas últimas sólo consideré postularme vía correo electrónico a dos, como auxiliar administrativo en Manpower y capturista en Master Work. De nuevo el mismo resultado, no existió respuesta.

Ese día Computrabajo no ofreció vacantes que cumplieran con mi perfil y en Chambanet encontré tres anuncios adecuados, pero sólo uno de ellos en el área administrativa. A primera hora del día 1º de septiembre me comuniqué a Adecco para concertar una cita y acudí con el licenciado Orlando Silva, quien después de revisar mi currículum, y preguntarme algunos aspectos de mi experiencia laboral, indicó que estaba valorando a los candidatos y en próximos días llamaría a quien fuera seleccionando. Nunca recibí la *llamada ganadora*.

A partir de ese mismo día las ofertas de empleo disminuyeron progresivamente, hasta llegar a 90 el día domingo. Ese fin de semana consulté 2,092 anuncios en total, 1,770 en OCC, 143 en Computrabajo y 179 en Chambanet. Sin embargo, en este último sitio no encontré vacantes adecuadas para el perfil.

En OCC localicé diez anuncios en los cuales encajaban mis características, cuatro para actividades de venta y seis en el área administrativa. Después de eliminar cuatro puestos porque exigían estudios de licenciatura en Administración, o excelente presentación, me postulé desde la página de Internet como Secretaria en El Palacio de Hierro y también como asistente administrativo en Adecco. Pero no hubo respuesta en ninguno de los casos. Computrabajo sólo ofreció una vacante adecuada para mis características, pero la descarté porque era requisito indispensable tener excelente presentación ejecutiva.

La investigación en Internet había concluido y los resultados eran desalentadores, sólo una entrevista de trabajo que, además, no fue satisfactoria. Es cierto, este medio es muy económico, pero también poco eficaz. Al utilizar el correo electrónico, o postularse en la

página web no se conoce adecuadamente el perfil del solicitante, no existe el contacto que permita reconocer otras aptitudes y cualidades, por lo que muchos son desechados sin dar la menor oportunidad al buscador de empleo.

Otra característica es que a partir de los 30 años se ofrecen puestos de ventas como principal actividad, mientras que en el área administrativa el rango de edad más frecuente es entre 18 y 25 años.

Sólo puedo emitir un comentario respecto a esta experiencia: barato sí, inútil también.

### *A media semana*

Después de la investigación por Internet era momento de comenzar la búsqueda en el *Aviso Oportuno* de *El Universal*. Si bien es cierto que existen otros periódicos que ofrecen una sección similar, el *Aviso Oportuno* tiene mayor y mejor fama entre quienes tratan de encontrar empleo.

Por tradición, quien desea emplearse compra un ejemplar de *El Universal* el domingo, ahí busca las mejores opciones, se prepara para ir al día siguiente a dejar solicitudes y con suerte obtener una entrevista con el empleador. Los lunes también hay una cantidad considerable de anuncios, pero ésta disminuye conforme pasa la semana.

El domingo 3 de septiembre dediqué tres horas a consultar vacantes en 47 páginas de la sección de "Empleos". Ese día encontré 14 ofertas con un perfil similar al mío, de las cuales diez eran referentes a ventas y cuatro en el área administrativa. Seleccioné tres anuncios y me preparé para ir al día siguiente a dejar solicitudes de empleo.

Para ahorrar tiempo y dinero decidí comenzar con el lugar más lejano, el puesto era como Asistente Administrativo en Av. Emiliano Zapata 334; a las diez de la mañana llegué a un edificio de tres pisos, en la planta baja había un local de Telcel y en la puerta de entrada podía leerse el nombre de la empresa, Grupo Dronica. Después de subir hasta el tercer piso esperé media hora para mi entrevista, en ese tiempo noté que la mayoría de las mujeres que laboran ahí eran mayores de 30 años, así que mi esperanza creció.

La entrevistadora tenía ese mismo rango de edad y un ligero sobrepeso; leyó mi solicitud de empleo y me explicó todo lo referente a la vacante, la cual era para el área de contabilidad y la función principal era capturar contratos y labores de atención al cliente vía telefónica, sobre todo para convencerlos de no cancelar el servicio de telefonía celular. El horario era de 8:45 de la mañana hasta las 7:30 de la noche con una hora de comida, también se trabajaba los sábados de 10:30 a 13:30 horas. El sueldo ofrecido fue de tres mil pesos mensuales, prestaciones de ley y 250 pesos en vales trimestrales. El puesto sí me interesaba, pero el salario era muy bajo y no había posibilidad de negociar. Aquella mujer me informó que antes del viernes llamaría al candidato seleccionado, pero yo sabía que no recibiría esa llamada por haber pedido un poco más de sueldo.

Al filo del medio día llegué a mi siguiente cita, era una empresa de artes gráficas, lo cual deduje al ver cubetas de tinta en el patio de entrada. En una pequeña recepción

esperábamos ocho mujeres, la mayoría arriba de los 35 años, dos de ellas se veían impacientes, como si ya tuvieran mucho tiempo ahí. Sabía que esperaría muchos minutos antes de mi turno. La empresa estaba ubicada en la colonia Paseos de Churubusco, a una calle de Av. Rojo Gómez. Poco a poco mi paciencia se agotaba, había leído decenas de veces mi solicitud de empleo y vi cómo salían sonrientes todas las mujeres que habían sido entrevistadas, pero las sonrisas eran falsas, forzadas, como ocultando cierta desesperanza.

Diez minutos antes de las dos de la tarde llegó mi turno y ya esperaban otras cinco solicitantes. El contador Jorge Meneses me preguntó mi nombre y comenzaron las preguntas, con un plumón rojo subrayaba algunos datos y otros los encerraba con plumón negro. Las preguntas personales, esas que no tienen sentido, comenzaron. Que si tenía hijos, por qué no quería tenerlos, si mi esposo no tenía problemas con que yo trabajara, entre otras. La entrevista terminó con la promesa de que me llamaría para comunicarme la decisión final. Nunca recibí esa llamada.

Entre las dos y las cuatro de la tarde es un horario difícil pues en la mayoría de las empresas es tiempo de comer. No estaba tan cerca de mi casa, así que decidí entrar en un restaurante de comida rápida para revisar nuevamente el periódico del domingo y comenzar a buscar en el ejemplar del lunes. Mi siguiente objetivo estaba lejos, en Bosques de Aragón, así que sólo descansé media hora y emprendí mi camino.

El verano estaba en plenitud, por lo que muy pronto comencé a sudar y mi maquillaje estaba a punto de desaparecer, así que lo retoqué una cuadra antes de llegar a mi destino. Era una fábrica de mediano tamaño, el vigilante me preguntó a quién buscaba y en cuanto respondí que iba por el anuncio del periódico me pidió que dejara mi solicitud con él ya que había muchas personas esperando, comentó que ellos me llamarían para concertar una cita, pero eso no sucedió. Eran las cuatro y media de la tarde, no tenía más opciones así que regresé a casa sin empleo, cansada y lista para hacer mi itinerario del día siguiente.

En el periódico del lunes 4 de septiembre encontré 17 anuncios en los que mi perfil encajaba. Después de revisar 40 páginas noté que muchos se repetían en relación con el *Aviso Oportuno* del domingo. Entre las vacantes que localicé catorce eran de ventas y sólo tres en el área administrativa. Llamé para un puesto de Recepcionista y captura, pero de inmediato comprendí que era un fraude porque me pidieron asistir a una “junta de capacitación” en la que explicarían las funciones y el sueldo al que podría aspirar. Alguna vez, en mi juventud, caí en la trampa y por eso conocía esos trucos.

La segunda vacante era como Asistente Administrativo en Devlyn, pero el lugar de trabajo estaba ubicado en la zona poniente. La última posibilidad era como capturista en una empresa ubicada cerca del metro Puebla.

El martes 5 de septiembre tenía una cita en Captura Profesional de Datos, llegué a las once y media de la mañana, como lo indicaba el anuncio. Era un edificio de tres pisos y no aparentaba ser de oficinas, por lo que desconfié un poco. Al llegar al segundo piso mis dudas desaparecieron, vi decenas de computadoras y al otro extremo había oficinas. Lourdes López me entrevistó, se interesó en mi experiencia laboral y explicó que el trabajo consistía en capturar actas de nacimiento del Estado de Veracruz, se pagaban a treinta

centavos cada una y el sueldo era a destajo, sin prestaciones y con un horario de 9 a 18 horas.

No me emocionó escuchar cuánto pagaban, pero no era tan mala opción pues estaba a menos de una hora de mi domicilio. Lourdes me pidió que llamara el viernes para saber si podía comenzar el trabajo. Aunque ese día no comencé mis labores, casi un mes después esta fue la mejor opción que encontraría.

Desde un principio tuve en claro que mi límite para encontrar un puesto serían cuatro semanas, o cinco cuando mucho. Habían pasado quince días y no tenía buenos resultados, parecía que mis opciones se limitarían a vender algo, pero no era lo que deseaba. Si en dos semanas más no encontraba un puesto de acuerdo con mis necesidades, ocuparía la quinta semana en buscar una vacante en ventas. Pero no sabía si mi impaciencia le estaba ganando a mis expectativas. ¿Cuánto tiempo debería esperar y seguir buscando?

Aunque el 24% de las mujeres entrevistadas tenían menos de un mes de haber iniciado su búsqueda, muy pocas tenían un plan, no se habían propuesto plazos para encontrar trabajo o estaban dispuestas a aceptar cualquier puesto. Veinticinco de las cuarenta entrevistadas seguirían buscando hasta encontrar una vacante sin importar el tiempo que tardarían en ello, nueve más no indicaron un plazo determinado y sólo cinco tenían en claro que esperarían hasta tres meses y después buscarían otra opción.

Entre las 25 mujeres que consideran un tiempo para cesar en su labor, la mayoría no sólo espera una vacante que las “acepte”, sino desean encontrar las mejores condiciones posibles, como estabilidad, prestaciones sociales y horarios que les permitan ocuparse de sus labores en casa. Esta actitud muestra que sí hay empleos para ellas, pero no satisfacen sus necesidades porque son temporales, pagan poco, no ofrecen seguridad social o tienen horarios extensos que incluyen turnos rolados.

Sin embargo, entre las diez mujeres que tenían dos años, o más, intentando emplearse, era frecuente escuchar que ya estaban dispuestas a aceptar cualquier empleo ante lo precario de su situación económica. Incluso Paty Vargas, de 26 años, había considerado irse a Estados Unidos para encontrar mejores oportunidades: “Ahorita tengo un año buscando trabajo, pero estoy dispuesta a esperar un poco más para encontrar algo que realmente me reditúe lo que necesito. Si no lo logro, estoy dispuesta a irme de mojada, porque aquí está muy difícil”.

Por su parte, Rosa María Corona, de 31 años, separada y con tres hijos combina su búsqueda de empleo con las ventas informales, así lo explica ella: “Mira, ahorita busco trabajo en las mañanas, pero en las tardes salgo a vender pan, pasteles y gelatinas. Por la noche me pongo a prepararlos y así saco para lo más básico, como la comida y la renta. Como cuido a mis hijos quisiera algo de medio tiempo, pero si no se puede ya aceptaría cualquier turno”.

Es difícil evitar desesperarse ante la falta de oportunidades para mujeres mayores de treinta años y Minerva León lo sabe, a sus 45 años, y con 26 de experiencia como auxiliar contable, se da cuenta que no hay lugar para ella en las empresas: “Tengo cinco meses

buscando, pero por mi edad me rechazan. Voy a buscar hasta que encuentre, lo malo es que si no hay algo para mí voy a aceptar hasta de obrera”. Como ella hay otras mujeres capacitadas y experimentadas que son subutilizadas en empleos mal remunerados y que no tienen nada que ver con sus conocimientos y habilidades.

A pesar de que hasta ese momento había destacado mi experiencia y preparación académica en el ámbito administrativo, descartando la licenciatura y cualquier puesto relacionado con ella, mis intentos eran en vano, no tenía empleo y el tiempo seguía su paso. El domingo 10 de septiembre iniciaba mi tercera semana de búsqueda, en el *Aviso Oportuno* encontré 24 vacantes en las que mis características eran apropiadas, 18 eran para ventas y 6 administrativas.

Al día siguiente llamé para el puesto de Recepcionista, la oficina estaba localizada en la colonia Roma, pero al señalar que no tenía experiencia en el puesto me agradecieron mi interés, pero no era apta. Después me comuniqué a un despacho de abogados ubicado en la colonia Marte, el puesto era de Auxiliar administrativo, me señalaron que me darían una cita, pero al escuchar mi edad me indicaron que no cubría el perfil. Esas eran las mejores opciones y ni siquiera conseguí una cita.

La noche del 11 de septiembre fue particularmente difícil, me sentía triste, decepcionada y por un momento pensé que no sabía hacer nada. Estoy segura que esas sensaciones están en la mente de las 40 buscadoras de empleo a quienes conocí en mi investigación, me sentía como una de ellas, era una de ellas y sabía que la desesperanza no debía apoderarse de mí, pero es tan difícil luchar contra ella.

#### *Solicitud de empleo con fotografía*

El proceso de reclutamiento y selección de personal es determinante para toda empresa, la calidad y eficiencia de los empleados contratados tiene consecuencias en la productividad. El valor de la empresa está en las personas que la constituyen.

El reclutamiento permite crear una reserva de candidatos para un puesto de trabajo. En esta fase son utilizadas distintas fuentes como anuncios en periódicos, Internet y bolsas de empleo. Los resultados óptimos no se relacionan con la cantidad de solicitantes, sino con la calificación que tienen para el puesto.

En la selección se decide cuál candidato es la mejor opción para la vacante, esto se logra después de elegir a las personas con mayores posibilidades de ajustarse al puesto. El paso de la preselección permite llevar a cabo un filtro para eliminar a aquellos que no se ajustan al perfil requerido y existen tres medios para cumplir esta tarea: currícula, solicitudes de empleo y entrevista previa.

El currículum permite saber si la persona cumple los requisitos de formación y experiencia para determinada vacante, sobre todo en puestos operativos o de mando medio. La solicitud de empleo es, por lo general, un impreso que se utiliza para puestos de nivel bajo en los que existen muchos solicitantes y su ventaja radica en que proporciona los mismos datos, lo que

facilita su comparación. La entrevista previa es un encuentro breve para conocer y comprobar alguna información del candidato.

Durante mi investigación recurrí, la mayoría de las veces, a la solicitud de empleo; aunque en las postulaciones por Internet se requiere enviar un currículum, en algunas ocasiones con un formato proporcionado por la misma página web o diseñado por el candidato.

La información que contiene la solicitud de empleo es el primer filtro para el empleador. En ella puede conocer los datos principales del candidato, como nombre, domicilio, edad y formación escolar y laboral. Pero existe información que no es relevante y puede influir en forma negativa para la selección del mejor candidato. Al requerir la edad, estado civil, peso o saber con quién vive el solicitante el empleador conoce de su vida privada, e incluso le da pauta para “filtrarlo” por factores de índole personal. Saber que es gordo, con hijos, sin casa propia, o que tiene más de 30 años permite al encargado de Recursos Humanos descartar casi de inmediato esa solicitud, sin mayor explicación para el buscador.

De las 10 secciones que conforman una solicitud de empleo, cinco están relacionados con información personal, desde los datos más indispensables hasta aquellos referentes a su economía. Además, se pregunta sobre temas de salud y se incluye una pregunta dirigida hacia las mujeres, si está embarazada. Este cuestionamiento da pie a una discriminación si la mujer espera un hijo, además la candidata no tiene posibilidad de conocer la razón por la que no fue tomada en cuenta para la vacante.

Otra información que no tiene sentido indicar en una solicitud de empleo es la referente a los datos de padre, madre, esposa o hijos, ya que previamente se preguntó sobre el estado civil y es información poco relevante para conocer la calidad de la relación familiar del candidato.

“Desde los requisitos de la vacante hay discriminación, te descartas cuando ves qué piden y más cuando el anuncio dice que si no cumples el 100% de los requisitos no te presentes. Un tiempo viví en Estados Unidos y es muy diferente, no son tan estrictos como aquí; quien quiere trabajar lo hace. Yo creo que es cuestión de cultura. Cuando llenaba solicitudes de empleo no me pedían la edad, estado civil y menos información familiar. Durante la entrevista me preguntaban algunas cosas personales, pero casi todo era sobre mi experiencia laboral. Aquí en la solicitud casi tienes que confesar tus pecados y decir cómo gastas tu dinero, creo que eso no les debería de importar a las empresas”, afirma con molestia Ana Leticia Mendoza, licenciada en Administración de 38 años, quien en ese momento se dedicaba a vender por catálogo después de dos años de buscar un buen empleo sin lograr encontrarlo.

Maritza López tiene 35 años y es licenciada en Psicología con más de un lustro de experiencia en selección de personal, cuando la conocí se encontraba del otro lado del espejo, como buscadora y llevando currícula, siendo entrevistada y calificada, respecto a la solicitud de empleo opinó: “Te permite descartar a los candidatos menos cercanos al perfil que buscas. Muchas veces no necesitas entrevistarlos porque su solicitud te señala aspectos que no son favorables para la empresa. Cuando encuentras una persona que se adapta a las

necesidades puedes entrevistarla en ese momento, o darle una cita posterior. Te ahorras tiempo al seleccionar un grupo de candidatos a quienes crees más idóneos”.

Y hasta ese momento yo no había sido apta, ni ideal para ninguna de las vacantes que había elegido. A pesar de sentir cierta desesperanza tenía que seguir y con un poco de esfuerzo logré despabilarme y continuar mi búsqueda.

El domingo 17 de septiembre revisé 39 páginas del *Aviso Oportuno*, después de encerrar en círculos de color amarillo las vacantes más adecuadas, me di cuenta de que nueve puestos estaban relacionados con ventas y siete eran para labores administrativas. De estos últimos descarté cuatro porque requerían excelente presentación y un puesto indicaba turnos rolados.

Por la mañana del lunes 18 de septiembre llamé para el puesto de Auxiliar administrativo, antes de darme una cita debía contestar unas preguntas a la licenciada Reyes, me preguntó mi edad, estado civil y domicilio. Finalmente señaló que no cumplía con el perfil y agradeció mi interés.

A las diez de la mañana intenté concertar una cita para el puesto de capturista. La persona que contestó mi llamada no dio su nombre, pero sí me informó sobre el empleo, consistía en capturar diversos documentos, en un horario de 8 a 18 horas de lunes a viernes y dos sábados al mes. Me advirtió que en ocasiones no había hora de salida, pues se juntaba el trabajo, y no pagaban horas extras. El sueldo ofrecido era de 1,250 pesos quincenales y daban prestaciones de ley. Ante tales condiciones decidí no continuar con el proceso de selección.

Quedaba una opción y era en Grupo Sur Editorial, en Tenayuca 107, cerca del metro División del Norte. El clasificado no especificaba un puesto en particular, aunque sí señalaba que eran labores de oficina. Antes de las dos de la tarde llegué con mi solicitud de empleo y me entrevistó la licenciada Norma Fuentes. El empleo consistía en cobrar adeudos de enciclopedias a compradores morosos y, si era necesario, realizar labores de telemarketing. El sueldo era de tres mil pesos mensuales, más prestaciones de ley y con un horario de 8 a 6 de la tarde. Sin embargo no estuve interesada en la vacante ya que sí se relacionaba con ventas, aunque el anuncio no lo indicara claramente.

Las ofertas de trabajo que no especifican actividades, o las indican a medias, por lo general se refieren a ventas o cobranza. Lo anterior no sólo lo comprobé con lo sucedido en Grupo Sur Editorial, sino con el comentario de Patricia Vargas, pedagoga de 26 años: “Muchas vacantes señalan labores administrativas, pero cuando vas a la entrevista te dicen que vas a vender algo o cobrarás deudas. Eso me da coraje porque gastas en pasajes, solicitudes y otras cosas para ir a entrevistas que no te sirven de nada”.

Otro día más había pasado y todavía no lograba colocarme en un empleo con condiciones dignas y que permitan a cualquier mujer con hijos no descuidar su familia. Entre vacantes de ventas, turnos rolados, exigencia de excelente presentación, la delgadez como requisito indispensable, bajos salarios y carencia de prestaciones sociales había descartado varias opciones y en las que elegí no tenía resultados favorables. Aún quedaban dos semanas para

conseguir un puesto administrativo como el que tenía en mente, pero ya pensaba en ser más flexible con las condiciones que estaba dispuesta a aceptar, tal vez estaba cerca de la desesperación.

### *Mi nombre es...*

El domingo 24 de septiembre estaba decidida a encontrar una vacante adecuada a mi perfil y con las mínimas condiciones de dignidad. Ese día fue complicado pues en 54 páginas del *Aviso Oportuno* encontré 20 anuncios que se apegaban a mis características, pero 19 de ellos eran para ventas, sobre todo telemarketing, y sólo uno era administrativo, pero requería disponibilidad para viajar. No parecía malo, pero una mujer que está sola y con hijos no puede cumplir esos requisitos, por lo que tuve que omitir esa opción de mi lista. Para el 25 de septiembre no tenía citas, ni llamadas que realizar.

En lo personal, las entrevistas de trabajo me ponen muy nerviosa. En muy pocas ocasiones logro descifrar qué quieren o qué buscan para el perfil de un puesto. La angustia aumenta cuando comienzan a cuestionarme sobre mi vida personal, indagan por qué no trabajé en alguna época, o me piden explicaciones sobre la duración de mis empleos. Me he cansado de explicarles que los empleos temporales, a destajo o por proyecto son más comunes de lo que creen y si he aceptado esas condiciones ha sido para tener dinero y seguir buscando mejores opciones.

Sin embargo, una de las peores experiencias que viví fue en el Colegio Patria, durante la entrevista todo fluía bien, hasta que el entrevistador me preguntó por qué vivía en unión libre, por qué no me casaba e incluso me comentó que ese aspecto no ofrecía buenas referencias sobre mi moral. Me sentí juzgada, fuera de lugar y me negué a seguir respondiendo sus preguntas pues consideraba que mi vida personal no indica nada sobre mis aptitudes y habilidades. Sobra decir que no obtuve aquel puesto de relaciones públicas.

Una y otra vez he enfrentado entrevistas incómodas, no sólo porque el interlocutor cuestione o juzgue mi vida personal, sino porque en otras ocasiones ni siquiera se muestran interesados en realizar preguntas sobre mi experiencia o procuran terminar rápido. Estas situaciones fueron más frecuentes en empresas privadas que en organismos públicos, en estos últimos se han enfocado más a mis conocimientos que a conocer detalles de mi vida.

La entrevista es una de las técnicas más utilizadas en el proceso de selección y su propósito es obtener datos e informar sobre el puesto y la empresa. El objetivo del entrevistador es evaluar al candidato en relación con las características del puesto y el entrevistado puede valorar el perfil de la vacante y la empresa en función de sus necesidades.

Según la psicóloga Maritza López las entrevistas a los candidatos para un puesto pueden ser estructuradas, libres o mixtas. Las primeras requieren de un esquema previo, diseñado por el entrevistador y detectan las capacidades del candidato para evaluarlas con respecto al perfil. En la modalidad libre se propicia una conversación que parece informal, por lo que es espontánea y el buscador de empleo tiene mayor confianza para expresar sus ideas, necesidades y aptitudes. En cuanto a la entrevista mixta, retoma las dos anteriores y en una

charla sin presiones se responde a una serie de preguntas que permiten identificar las características del candidato.

Las malas experiencias durante las entrevistas de trabajo son comunes entre las mujeres que compartieron sus vivencias conmigo, como Raquel Pérez, ingeniero químico industrial de 42 años: “No es necesario que sean imprudentes o groseros, un simple ‘luego le hablamos’ es suficiente para saber que eso no ocurrirá y tu ánimo baja de inmediato”.

En el caso de Rosa María, auxiliar contable de 37 años, cuando un entrevistador cuestiona su estado civil le causa incomodidad: “Me preguntan por qué soy soltera y yo respondo ‘porque quiero’, pero siento invadida mi privacidad. Normalmente los paro en seco y les digo que son asuntos personales, les pido que me pregunten respecto al trabajo, pero nada más”.

Pero no sólo las preguntas intimidan a las mujeres, sino las actitudes de los entrevistadores: “Luego son muy déspotas, te miran hacia abajo y te tratan como bicho raro. Creo que están mal, pero son así porque tienen un empleo. No puedo evitar decir ‘pinche vieja’ cuando salgo de ese tipo de entrevistas”, exclama molesta Claudia Calderón, trabajadora social de 34 años.

En otras ocasiones, cuando quien entrevista es hombre, intenta aprovecharse de la situación de la mujer, como le ha sucedido a Sandra Cornejo: “Me han preguntado si mis hijos son del mismo papá y esa vez el tipo se me insinuó, quería un ‘favorcito’ para darme el trabajo. Pero por mucho que necesite trabajar no accedo a ese tipo de propuestas. Como soy madre soltera piensan que no busco empleo, sino que alguien se acueste conmigo. Al menos eso es lo que veo y siento”.

Como mujeres el tema de los hijos es importante para los empleadores, pero muchas veces sobrepasan el límite en sus preguntas, eso le sucedió a María del Rosario Martínez, quien a sus 27 años aún no se ha embarazado y comentó con molestia: “No sólo me preguntan si ya soy madre, también quieren que les diga qué método de control de natalidad utilizo. Eso me hace sentir rara e incómoda. No creo que a los hombres les hagan ese tipo de preguntas”.

Al parecer no existe una ética o control para las entrevistas, sin embargo Edith López dedicó 18 años de su vida a la selección de personal, fue Gerente de Recursos Humanos y quince días antes de nuestra plática se quedó sin empleo, ella accedió a comentar respecto a esta técnica: “Se supone que el entrevistador debe ser amable, dar tiempo al candidato para que se calme y responda con sinceridad. Además, no deben existir impertinencias, ni comentarios desconsiderados que lo pongan nervioso pues puede desmotivarse. Pero a veces entrevistamos a tantas personas que podemos cometer errores y algunos salen decaídos y sin motivación”.

Justo así me sentía el domingo 8 de octubre, sin motivación. Estaba convencida de que no encontraría una vacante como la que deseaba: con estabilidad, prestaciones, horario fijo y a menos de dos horas de mi domicilio en ciudad Nezahualcóyotl. Cada vez veía más cerca la posibilidad de emplearme en ventas, actividad para la cual me considero poco apta.

Después de revisar 54 páginas del *Aviso Oportuno* sólo encontré tres puestos en el área administrativa, dos como ayudante general y doce para ventas.

Ese domingo decidí investigar vacantes de obrero ante la falta de oportunidades como auxiliar administrativo, capturista o recepcionista. Pero antes de darme por vencida tenía tres oportunidades, de las cuales descarté el puesto de recepcionista ya que exigía excelente presentación. Sólo tenía dos opciones, ambas como capturista.

El lunes 9 de octubre pedí una cita para el puesto de capturista en una oficina cercana al metro Cuauhtémoc, pero desistí de continuar porque el horario era de tres de la tarde a once de la noche. Demasiado tarde para transportarme a mi casa, pues llegaría después de la media noche y lo consideré inseguro. Justo cuando me dirigía a la colonia Del Valle para dejar una solicitud de empleo, recibí una llamada en mi celular, era Lourdes López de Captura Profesional de Datos, quien me pidió que fuera al día siguiente a su oficina para comenzar a trabajar en el proyecto de actas de nacimiento de Veracruz.

No era una de las mejores opciones porque el sueldo era a destajo y sin prestaciones, pero estaba muy cerca de mi casa y parecía un proyecto estable y fijo. Aunque las ventas me acorralaron, logré esquivarlas, al menos por ahora. Entonces comprendí el término “aceptaría lo que fuera”, después de un mes de búsqueda, esperanza y decepción, tenía un empleo. Pero mi historia no terminaría aquí, pues estaba dispuesta a seguir buscando algo mejor.

## **CAPÍTULO 6**

### **NOSOTROS NOS COMUNICAMOS**

Rosa María Corona conoce muy bien la discriminación, también la asume como algo normal, aunque no deja de enojarse cuando la hacen sentir como inútil. Tiene 31 años y 3 hijos entre los 13 y 9 años, quienes dejaron como huella en su cuerpo un sobrepeso que no puede vencer. A ella siempre le gustó la repostería, por eso ha tomado los cursos que ha podido y no son tantos como ella quisiera. Para subsistir con sus hijos prepara pan, flanes y gelatinas para vender, con eso saca al menos para comer: “Es que mi ex esposo no me da ni un quinto”.

Por algún tiempo, muy corto, Rosa María trabajó en “El Globo” y ahí aprendió cómo producir repostería a gran escala, pero dejó su empleo porque en su casa tenía muchos problemas con su esposo, a quien no le agradaba que ella tuviera ingresos. Sin embargo, ahora es jefa de familia y sobre sus hombros está la responsabilidad de sacar adelante a sus hijos, por eso quiere encontrar un puesto más seguro y con prestaciones. Pero su búsqueda no ha sido fácil y se ha enfrentado con situaciones desagradables que han mermado su autoestima.

Muchas veces se ha sentido discriminada, pero recuerda la que más le molesta: “Fue en la panadería ‘Los Arcos’, la vacante era de ayudante de producción de gelatinas y sabía que tenía alguna oportunidad porque tengo experiencia, poquita pero sí la tengo. En la entrevista estaba el dueño y su mano derecha, quien se llamaba Gerardo. Este tipo nunca me quiso, desde que me vio le caí mal. Aunque al dueño sí le caí bien, Gerardo le decía que yo estaba ‘verde’. Pero yo no me dejaba y le dije que había trabajado en ‘El Globo’, además de que tenía cursos de repostería”.

Finalmente, y después de mucho batallar, Rosa logró emplearse en esa panadería, había ganado la primera batalla a Gerardo, pero él no se quedaría con los brazos cruzados y estaba dispuesto a hacer lo que fuera para que ella renunciara pronto. “Gerardo era mi jefe directo y me maltrató desde el principio. Una vez me dijo que no servía para nada y que mejor me fuera al mercado para hacer de comer. Yo me sentía como su ‘chacha’ y una vez le pregunté por qué me trataba así, él me respondió que ahí era de esa forma y por eso nadie duraba. Además, me advirtió que ni me quejara con el dueño porque era su palabra contra la mía”, platica Rosa María.

La actitud discriminatoria de su jefe directo era insoportable para ella, pero no podía hacer nada. El dueño tenía total confianza en Gerardo porque le había ayudado a sacar adelante la panadería, por lo que tenía un “poder” mal entendido, con el cual lastimaba y humillaba a sus empleados, como le sucedió a Rosa María: “Una vez ya estaba harta y le grité que le iba a decir todo al dueño, pero él se burló de mí y me pidió que fuera corriendo a contar lo que quisiera, pues de todas formas no me iba a hacer caso. Era mi palabra, la de una simple obrera, contra la de él, la mano derecha del dueño. No dije nada y me aguanté otra vez porque quería aprender más”.

La creencia de superioridad, casi en actitud paternalista, de su jefe estaba desesperando a Rosa María, pero no quería darse por vencida, sabía que si aprendía un poco más podría encontrar otro trabajo mejor pagado. Pero su jefe estaba dispuesto a hacerle la vida imposible, como ella lo explica: “Siento que como soy mujer se ensañó más y a veces me hacía cargar botes de ocho litros de leche, sólo se me quedaba viendo mientras me decía que era lenta y torpe. Creo que ese chavo era machista, además se sentía poderoso porque el dueño le tenía mucha confianza”.

La paciencia de Rosa María estaba por agotarse y una situación detonó todo: “Un día me salió mal una gelatina y decidí llevármela a mi casa porque no se podía vender. No me la iba a robar, la iba a pagar; la gelatina no tenía nada, sólo que no me salió bien la flor. Gerardo no me dejó llevármela, me dijo que cómo podía llevarme un fracaso a mi casa, me la quitó y la tiró a la basura. Luego me dijo que con la miseria que cobraba no podía pagar una gelatina de cien pesos. Le contesté que si eso me costaba aprender a hacerlas bien, estaba dispuesta a pagarlo. Pero él se puso muy agresivo y me dijo que había notado que tenía muchos problemas y por eso no ponía atención. Me gritó que a la entrada había un clavo grandote y que ahí colgara mis problemas porque no iba a permitir que echara a perder algo más, también me presumió que él jamás cometía errores”.

Ese domingo Rosa María salió desilusionada y decidió renunciar porque sabía que su jefe seguiría ensañándose con ella. Era simple, no la quería ahí: “Yo estaba contenta porque me pagaban por hacer lo que me gusta; pero también sabía que el dueño no iba a hacer nada si yo me quejaba, por eso me fui”.

Desde que Rosa María pidió el empleo era obvia una actitud de discriminación, Gerardo dijo e hizo lo que pudo para que no la contrataran, pero no logró su objetivo. Entonces, cuando ella fue su empleada, decidió “cansarla” para que se fuera, porque, como luego supo Rosa, él quería un muchacho como asistente y con el tiempo así fue. Su jefe era soltero y sin hijos, nunca tuvo empatía con la situación de su empleada y su actitud con ella siempre fue de desprecio.

La discriminación se observa desde los requisitos de la vacante, se confirma durante la entrevista y, si se obtiene el puesto, se sufre mientras se trabaja. Siempre está presente.

#### *Un espejo en el que nadie se quiere ver*

Según la Real Academia de la Lengua Española, discriminar es “seleccionar excluyendo” y “dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos, etc.”

La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente en México desde junio de 2000, señala: “Se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión o restricción que basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias

sexuales, estado civil, o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

Este conjunto de prácticas y actitudes, directas o indirectas, ponen en desventaja a un amplio sector de la población, al cual se le dificulta obtener una calidad de vida aceptable, así como el acceso a derechos y oportunidades.

A pesar de que para muchos la discriminación podría parecer algo “normal”, no son conductas inofensivas, ni actos sin consecuencias, son acciones u omisiones que dañan a las personas, fragmentan a la sociedad y quienes la padecen se llegan a convencer de que es algo natural y merecido.

El titular del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED) el licenciado Gilberto Rincón Gallardo señaló en el artículo “El lugar de las mujeres”: “Quien discrimina vive el acto discriminatorio como parte de su sistema de valores y de su manera de concebir su lugar en la vida social para conducirse en ella de manera funcional. Quien lo sufre, por su parte, lo vive como humillación y desprecio, como atentado contra la imagen que tiene de sí mismo; o acaso como reforzamiento de ésta, como es muy frecuente, tal imagen ya está devaluada”.

El acceso a iguales oportunidades de una vida digna sólo es una parte del problema, pues la discriminación está presente en los criterios de los servicios de salud, de educación y en el ámbito laboral. El Estado debe garantizar la igualdad y la no exclusión de cualquier persona, pero aunque las leyes contemplen este tema, la práctica es muy diferente y esto se debe a que la discriminación no tiene penalizaciones para quien la lleva a cabo, sólo se dan recomendaciones, pero no hay multas, ni mayores consecuencias.

Ante la ley existe una supuesta igualdad que no es real, pues las oportunidades no son para todos, lo que provoca una sociedad injusta. México es un país con un fuerte arraigo a la discriminación, como lo afirma Rincón Gallardo: “Las sociedades discriminatorias, y la mexicana es una de ellas, son sociedades fragmentadas, desiguales, proclives a la violencia y con escasos vínculos de solidaridad”.

La discriminación en México no es un fenómeno nuevo, ha moldeado la cultura, prácticas sociales e instituciones públicas y privadas. En la iniciativa de Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el Distrito Federal se señala: “Las inequidades en materia de empleo y desarrollo de las trayectorias laborales de las mujeres, las dificultades de inserción en la vida cotidiana de las personas con discapacidad y las personas adultas mayores, e incluso las discriminaciones sufridas por personas de origen extranjero reclaman ahora mismo una fuerte acción del gobierno”.

Lo cierto es que a pesar de intentos tan sólidos como la CONAPRED, las actitudes de los mexicanos no han cambiado. Adjetivos como gordo, pobre, india, fea, naca, coja, manca, vieja, entre otros, son cotidianos. Pero no sólo son palabras que hieren, sino actitudes de rechazo que impiden acceder a oportunidades equitativas.

Nos quejamos de ser discriminados en los Estados Unidos, nos enojamos e indignamos, pero no vemos lo que hacemos con nuestros compatriotas aquí, en nuestro territorio, y

mucho menos queremos darnos cuenta de lo que hacemos, con impunidad, a los extranjeros. Al vernos en el espejo nos gusta ser víctimas y no aceptamos el papel de villanos. Discriminamos por todo y por nada, somos “pasados de peso”, pero el de enfrente es gordo.

La injusticia en el acceso a oportunidades iguales no sólo lastima emocionalmente al discriminado, sino que le impide mejorar su calidad de vida. La sociedad mexicana impone características físicas, sexuales, de origen, etcétera, que son “aceptadas”, pero al mismo tiempo poco comunes. La belleza, condición socioeconómica, hasta el “código postal” determinan quién es aceptado y a qué nivel puede aspirar. Muy pocos encajan en el perfil *socialmente correcto* y los demás vivimos como se puede.

En el ámbito laboral la situación no cambia, la discriminación es una experiencia diaria que lastima y cierra puertas. Los anuncios que encontré durante mi investigación discriminaban por género, edad, apariencia física, experiencia laboral, por tener hijos y por la distancia entre el domicilio y el trabajo, e incluso determinaban una talla máxima para las mujeres. Poco a poco descartaba las vacantes que señalaban *excelente presentación, estrictamente delgada o apariencia de edecán*, menores de treinta años y que vivan a menos de una hora del lugar de trabajo. Y así me fui quedando con muy pocas oportunidades.

Por otro lado, características como la experiencia, capacidades, habilidades y conocimientos eran poco relevantes para un buen porcentaje de los puestos. Parecía que tener entre 20 y 25 años, ser *guapa*, delgada y vivir en una zona céntrica eran las claves para obtener un empleo estable, con prestaciones y sueldo mayor a cuatro mil pesos mensuales. Pero no es fácil determinar si las características de una vacante son discriminatorias o no, ya que el empleador es libre de exigir determinadas características que considera indispensables para su empresa.

A través de 16 años en el mercado laboral, he vivido la discriminación en diferentes formas. Cuando era más joven por no tener experiencia, por el sobrepeso, por no cumplir los cánones de belleza, porque estudiaba. Ahora, a los 34 años, la vivo por mi edad, la apariencia física y la lejanía de mi domicilio. No me acostumbro a ese tipo de prácticas, si lo hago aceptaría que son correctas y soy yo quién está mal; así que aún me enojo y lucho por demostrar que tengo cualidades más valiosas e importantes que mis “deficiencias”.

Al preguntar a las 40 entrevistadas si se han sentido discriminadas en su búsqueda de trabajo, un 72% respondió que sí, 15% no indicó nada al respecto y un 13% negó haber vivido esa experiencia. Es decir, 29 mujeres consideraban tener características óptimas para algún puesto y no fueron empleadas, o percibieron actitudes discriminatorias en el empleador. Además, el 72% conocían de algún caso de mujeres discriminadas o en situaciones similares.

Esther Hernández, licenciada en Trabajo Social, señaló que conocía al menos a treinta mujeres cercanas a ella, familiares y conocidas, que han vivido alguna discriminación buscando trabajo y fue por su edad, físico, hijos o experiencia.

“Cuando voy a ferias del empleo, o busco vacantes en el periódico, veo que hay mucha discriminación hacia las mujeres por la edad. Creo que son muchas las mayores de treinta

años a las que les dificulta demasiado encontrar empleo. Pienso que buscan jóvenes para pagarles menos, además de que no conocen bien sus derechos. Mientras que las que tenemos más edad sí sabemos cómo defendernos y eso no les conviene”, comentó Rosa María, auxiliar contable de 37 años.

Como mujeres vivimos discriminación de múltiples formas. La primera de ellas por ser del género femenino y las demás según nuestras características. De entrada, tenemos que luchar por ser mujeres y no ser estereotipadas, por ser independientes, por hacer el trabajo que deseamos y no el que nos asignan socialmente. Ser mayores de treinta años, no tener el aspecto físico ideal, carecer de experiencia, tener hijos o vivir con una capacidad diferente agrava nuestra situación.

### *Yo trabajo, tú atiende la casa*

Todo por una manzana, no fue Eva, ni la serpiente, fue una manzana y Adán que se la comió por no ir a buscar algún otro fruto para comer. Pero las consecuencias las seguimos viviendo las mujeres, fuimos encerradas para no ser peligrosas y nuestro papel histórico se ha minimizado, incluso hasta el punto de parecer que no existimos.

El titular de la CONAPRED, Gilberto Rincón Gallardo, señala que existe una estructura legal e institucional, así como representaciones culturales y simbólicas, que subordinan a las mujeres y se les ofrece un lugar que a la sociedad le parece aceptable y deseable: en el hogar y con actitudes abnegadas, maternales, bondadosas y desexualizadas.

La discriminación hacia las mujeres se ejerce desde la socialización familiar, en el sistema educativo, en espacios laborales, en sistemas de salud y en las imágenes que muestran los medios de comunicación. Además, se da en la esfera pública y en la privada, pero para modificar esa actitud se requiere de un cambio cultural, social y legal.

Los roles genéricos limitan a la mujer y le impiden, o condicionan, el acceso al trabajo remunerado, el cual es importante pues obtiene independencia y autonomía. Sin embargo, a la mujer le es “permitido” trabajar sólo como consecuencia de crisis económicas y no como un derecho. Por su parte, el género masculino aún percibe la participación laboral femenina como una intrusión en sus terrenos.

¿Cómo detener a la mujer? ¿Cómo limitarla? Para eso se utilizan, nuevamente, los roles genéricos, que ahora también determinan de qué trabajar, cuántas horas al día, qué sueldo percibir y hasta dónde se le permite a la mujer tener mejores vacantes. Al respecto, en *Las mexicanas y el trabajo II*, el Instituto Nacional de las Mujeres señala: “La forma en que las mujeres se incorporan al mercado de trabajo y el desarrollo de las relaciones sociales en su interior, responden a un conjunto de ideas y representaciones sociales sobre los estereotipos, los roles y las funciones que se han asignado a las personas de acuerdo con su género”.

Esos roles atribuyen habilidades diferenciadas e innatas a hombres y mujeres, de tal forma que lo relativo a la reproducción se asocia a lo femenino y a este género se le asignan

actividades no remuneradas y sin reconocimiento social como la crianza de los hijos o las labores domésticas. Mientras que las funciones del hombre son de producción, actividades valoradas y remuneradas que generan poder, autoridad y estatus. Lo anterior es la base de la división sexual del trabajo, de la subordinación y discriminación femenina en el ámbito laboral.

Históricamente se ha considerado a la mujer adaptada por naturaleza para la maternidad, por lo cual se supone que debe dedicarse al cuidado del hogar; esto ha propiciado que se perciba al género femenino como menos capaz y experimentado para cualquier labor.

“Antes, en la familia tradicional, los hombres asumían la responsabilidad de cubrir las necesidades del hogar, por ello, las oportunidades laborales eran necesarias para ese sector. En la actualidad, cada vez un mayor número de mujeres son cabeza de hogar y, cada vez son más, las proveedoras principales –o en un alto porcentaje- de los recursos económicos que se generan en las familias que existen en el país y en el mundo”, se señala en el texto *Las mexicanas y el trabajo IV* del INMUJERES.

La inequidad de género está relacionada con el desigual reparto de las responsabilidades domésticas, pues la mayor carga de trabajo de la mujer impacta en su calidad de vida y las oportunidades de desarrollo. También se considera que debido a sus obligaciones familiares son menos confiables y se argumenta que ellas no necesitan del trabajo porque tienen un hombre que las mantiene, padre o marido. Sin embargo, cada argumento sólo busca demostrar que la fuerza de trabajo femenina vale menos que la masculina.

A pesar de una lucha constante y de avances importantes, la mujer aún está lejos de tener las mismas oportunidades que los hombres, pues éstos aún no modifican sus actitudes respecto al trabajo doméstico, que todavía recae en hombros femeninos. La discriminación laboral hacia la mujer influye en la equidad del sistema económico mundial. “La liberación de las mujeres es incompatible con el desarrollo capitalista”, afirma Silvia Federici en el artículo “Reproducción y la lucha feminista en la nueva división del trabajo”.

La doctora Ma. del Carmen Elu de Leñero afirma en *El trabajo de la mujer en México. Alternativa para el cambio*: “Una sociedad justa sería aquella en la que las vacantes fueran ocupadas por la persona más calificada, independientemente de su género, edad, o cualquier otra condición”. La discriminación laboral hacia las mujeres se presenta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los hombres, ellas no son contratadas, ni tienen mejores puestos, reciben menor salario o condiciones laborales.

La psicóloga Maritza López considera que el rol asignado a la mujer mexicana sí influye en la discriminación que se vive en el ámbito laboral, ya que son actitudes arraigadas en la sociedad. Por su parte, la psicóloga Edith López Sáenz cree que las mujeres y los empleadores comparten la responsabilidad de las conductas discriminatorias: “Ellas agarran a los hijos de pretexto y faltan, no ponen de su parte. Pero en general somos más responsables y trabajadoras que los hombres”.

Al género femenino le fue impuesto un rol al interior del hogar, en el que lo más importante era ser madre, pero cuando la explosión demográfica fue un problema mayor, le dijeron que no debía tener más hijos. Poco a poco, la mujer salió de su casa para emplearse, ahora tiene menos hijos y trabaja, pero el ámbito laboral aún la subestima y no ofrece equidad en las oportunidades de ingreso, desarrollo y ascenso, a pesar de que muchas mujeres son jefas de familia y no dependen del trabajo de un hombre para subsistir y mantener el hogar.

El trabajo es una cuestión de poder, si la mujer tiene la capacidad de sostener una familia, el poder masculino se ve disminuido. Hoy, la mujer sabe que puede ser independiente y crecer en su empleo, pero parece que el género masculino no está preparado para ello. Sin embargo, aún hay mujeres que están de acuerdo con el rol que la sociedad le asigna y no tienen ningún problema en llevarlo a cabo. Aunque en muchos casos se ven obligadas a cambiar su estilo de vida por situaciones fuera de su control, como la viudez, el divorcio o la separación.

Por lo anterior, es incomprensible el punto de vista de Josefina Salas, el cual encontré en la página [www.foros.gob.mx](http://www.foros.gob.mx) y que justifica la discriminación hacia la mujer de la siguiente forma: “Se buscan empleados que ofrezcan más garantías y den menos problemas. La mujer tiene inconvenientes: casadas y con hijos que mantener, jóvenes sin experiencia y prontas a casarse, embarazadas. Sus capacidades no suplen los agravantes. Las empresas no quieren problemas, apenas pueden ser productivas y eficaces, por lo que si el personal no cumple lo mínimo, la productividad pasa a ser casi nada. Empleadas sin marido, o divorciadas, tienen una familia que sostener y en el trabajo no rinden lo que un hombre, quien se desentiende de todo y así más o menos cumple. Las empresas tienen tantos problemas que evitan otros más. En esta sociedad, o trabajas o eres mujer”.

Esta opinión está reflejada en los estigmas sociales y argumentos que defienden los empleadores para no contratar mujeres y además es la postura más común ante el trabajo femenino que muestra una sociedad que se resiste al desarrollo de la mujer en el campo laboral.

### *Equidad de papel*

A pesar de que pueda parecer que en México están garantizados los derechos de las mujeres, en la práctica, en la vida cotidiana aún existen situaciones discriminatorias y de desigualdad, como el despido por gravidez o inequidad salarial. Estas situaciones tienen su origen en la diferencia, lo cual se utiliza para justificar el rol que a la mujer se le ha asignado en lo social y lo histórico, que es de subordinación al hombre.

Sin embargo, la inequidad de género en materia laboral no es un problema exclusivo de nuestro país, tiene presencia en todo el mundo. En el marco legal internacional existen documentos que intentan dar fin a las prácticas discriminatorias hacia las mujeres, como la *Declaración de Beijing*, elaborada durante la IV Conferencia Mundial de la Mujer en 1995. También existen convenios que México ha firmado, como el Convenio No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado el 29 de junio de 1951, que trata

sobre la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina por un trabajo de igual valor.

Otro convenio de la OIT es el 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el cual fue adoptado por México el 25 de junio de 1958 y ratificado el 11 de septiembre de 1961. Además, nuestro país ratificó el 23 de marzo de 1981 la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y que reconoce que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional de ambos en la sociedad y en la familia.

El marco legal de México respecto al tema tiene su principal base en el artículo 1º de la Constitución Política, que prohíbe toda discriminación, incluso la de género. El artículo 4º constitucional establece la igualdad ante la ley del varón y la mujer. Además, la Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación crea la figura de la queja y la reclamación para aquellos que viven actos de esta índole.

En materia laboral la Constitución Política de México señala en el artículo 123 que toda persona tiene derecho al trabajo diario y socialmente útil, para lo cual se debe promover la creación de empleos y la organización social para el trabajo. En los apartados A y B prohíben actividades que pongan en peligro la gestación durante el embarazo y determina un descanso de 12 semanas con salario íntegro para las mujeres que se encuentren esperando un hijo.

El título V de la Ley Federal del Trabajo contempla a las mujeres en temas como igualdad de derechos y obligaciones con los varones, protección a la maternidad, riesgo durante la gestación, derechos de las madres trabajadoras, guarderías del IMSS y asientos para el descanso de las mujeres que son madres.

Las leyes parecen tener un espíritu de justicia y equidad de género, pero sólo sucede así en el papel. Hoy en día, en nuestro país se siguen violentando los derechos, pues en los contratos temporales, por obra determinada o por honorarios, aún no se proporcionan servicios de guardería a la mujer en período de lactancia, asistencia médica y obstétrica. Tampoco existen suficientes créditos para adquirir viviendas, ni una adecuada cobertura de jubilación, además de que continúa el problema de acoso y hostigamiento sexual.

Las condiciones de empleo de la mayoría de las mujeres son malas y, aunadas a la discriminación y maltrato de los empleadores, afectan su desarrollo y productividad laboral, además de que frecuentemente son víctimas de violencia.

Durante el *Foro Internacional "Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia*, organizado por INMUJERES y el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) en el año 2001, la licenciada Grisel Castro Nieto señaló: "En 1999 la Asamblea Legislativa del D.F. aprobó reformas al Código Penal y de Procedimientos Penales para el Distrito Federal, así como un Código Civil con implicaciones en el avance general de los derechos de las mujeres, sancionándose por vez primera toda forma de discriminación por razón de sexo,

embarazo, ideología, orientación sexual, color de piel, nacionalidad, origen, trabajo, tipo físico, discapacidad, etc., a través del artículo 281 bis del Código Penal del D.F.”

Para construir una cultura de la equidad no basta con leyes estrictas, o con la intención de regañar a quien discrimina, se requiere de un trabajo social que influya en la familia y sus valores. La educación tiene un papel importante, desde ahí debe cambiarse la percepción de los roles de género, pero no sólo en el ámbito familiar, sino en la escuela, los medios de comunicación y las instituciones que influyen en el comportamiento del individuo.

No es suficiente con leyes que suelen ser permisivas, en las que se prohíbe, sugiere o advierte, mientras no existan reglamentaciones y penas punitivas que castiguen la discriminación, ésta seguirá siendo una actitud tolerada por la sociedad y cuya existencia parece normal.

Los mexicanos discriminamos desde la cuna, sólo necesitamos el motivo más insignificante para hacerlo, pero negamos esa actitud, no nos aceptamos como discriminadores, aunque todo el tiempo usamos sobrenombres, adjetivos ofensivos y pretendemos tener un aire de superioridad. Mientras no seamos conscientes de que discriminamos, y somos discriminados, no habrá manera de cambiar esa conducta que destruye al ser humano.

### *Son políticas de la empresa*

Cada puesto tiene necesidades específicas, algunos requieren cierto nivel de estudio o habilidades y destrezas en particular. Encontrar la mejor persona para las vacantes permite tener una mejor productividad. Sólo las empresas saben qué necesitan y cuánto están dispuestas a pagar por ello; ninguna ley podría determinar a quién contratar.

“Las empresas diseñan perfiles de acuerdo con las características de lo que están buscando, pero casi siempre es cuestión de mentalidad, no tienen argumentos de capacidad, habilidades, físicas o biológicas. Como responsable de recursos humanos muchas veces encontré personas que cubrían perfectamente con el perfil, la experiencia y todo, pero eran mujeres, tenían mayor edad de la que pedía el patrón, vivían muy lejos o no eran agradables para la vista; entonces no podía contratarlas” indica la psicóloga Maritza López

El problema no es que las empresas busquen determinado perfil, sino que éste no corresponde a la realidad de la población que busca emplearse. ¿Cuántas mujeres del D.F. son rubias, de ojos azules, miden más de 1.70 m., solteras y menores de 25 años? ¿Cuántas personas tienen *apariencia ejecutiva* y conocimientos suficientes para realizar un trabajo de calidad? ¿Cuántos están dispuestos a percibir salarios bajos por horarios extensos y sin prestaciones?

Rosa Ma. Herrera tiene 54 años y aunque nunca ha trabajado, sus siete hijos han enfrentado problemas para emplearse: “Oigo que hay más oportunidad para las mujeres, pero no creo que sea así. A mis hijas se les dificultó más encontrar un trabajo y yo veo que ganan menos que sus hermanos. Luego mis hijas me platican que se desesperan porque creen que tienen

todo para que les den el trabajo y les salen con que no es así. Lo peor es que ni les dicen por qué no”.

En mi experiencia he solicitado empleos para los cuales sé que tengo buena capacitación, experiencia y adiestramiento, además de que considero que he cumplido con el perfil en cuanto a la edad, escolaridad y salario requerido, pero no me han contratado. Decenas de veces he terminado con dolor de cabeza al tratar de descubrir por qué no me consideraron apta.

La psicóloga Edith López Sáenz, con 18 años de experiencia en recursos humanos, asegura: “Las empresas ponen los perfiles, quieren mujeres guapas y de menos de 35 años porque a esa edad el cuerpo cambia. Tampoco las quieren gordas porque no pueden caminar mucho ni cargar, ni estar mucho tiempo paradas. En cuanto a la edad no he escuchado ningún argumento válido. Eso sí, prefieren hombres y sí suele ser importante que hayan estudiado en escuelas privadas”.

El Instituto Nacional de las Mujeres reconoce las cuatro formas más frecuentes de discriminación laboral hacia la mujer: salarial, segregación ocupacional, en la adquisición de capital humano y en el empleo.

La discriminación salarial se refiere a que, por lo general, una mujer percibe menor salario por igual trabajo y no existe algún criterio que justifique esa diferencia. Las empresas aplican títulos diferentes a un puesto con funciones similares, siempre con menor estatus y salario para las mujeres, como lo señala la doctora Jenny Cooper Tori en su artículo “La reestructuración productiva y el empleo de la mujer en México. Lineamientos para su estudio” dentro del libro *Trabajo femenino y crisis en México*, y lo ejemplifica así:

<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Subgerente	Auxiliar de jefe
Agente de ventas	Vendedora
Técnico	Operadora

Margarita Martínez es médico cirujano de 43 años y en su búsqueda de empleo se ha dado cuenta de que por ser mujer el sueldo ofrecido es más bajo respecto al de los hombres: “Ya no sólo es que quieran a puros médicos hombres, si aceptan a mujeres es pagando menos. En dos lugares me enteré que a los hombres les pagaban quince mil pesos mensuales y cuando fui a la entrevista me ofrecieron 8,500 pesos por el mismo puesto. La verdad sí me enojé, pero ni cómo cuestionarles por qué tienen ese criterio”.

La segregación ocupacional es otra forma de discriminar a la mujer, se les excluye de ocupaciones consideradas “masculinas”, como las agropecuarias, de construcción, transporte, administración pública y defensa. También se caracteriza por concentrar la mano de obra femenina en ocupaciones vinculadas con su rol tradicional, como la maquila, manufactura, comercio y servicios, actividades comúnmente sin reconocimiento social y mal remuneradas.

La doctora Cooper Tori señala en el artículo antes referido: “A pesar de las diferencias teóricas acerca de la determinación y las causas de segregación ocupacional por sexo de la fuerza de trabajo, ninguna teoría niega su existencia y persistencia”. La investigadora indica que el ingreso de la mujer en ocupaciones no tradicionales no elimina la segregación, ni la brecha salarial entre géneros. La investigadora ofrece el ejemplo del sector servicios, en el cual muchas veces las mujeres utilizan uniforme y no todos los hombres son obligados a hacerlo, esto señala que no interactúan en condiciones de igualdad, pues se les separa como prestadores de un servicio sin derecho a interacción social.

En otros casos, cuando una nueva tecnología incide en la reubicación de personal, las mujeres son incorporadas a actividades “propias de su género”, como sucedió en Telmex al asignarlas al área comercial, secretarial o de ventas.

La investigadora Marta Lamas advierte otro problema, pues cuando la mujer entra a terrenos típicamente masculinos, esos puestos se desvalorizan. Pero si, por el contrario, los hombres invaden trabajos *femeninos*, estas actividades adquieren mayor valor. Durante la investigación que realicé fue muy frecuente encontrar vacantes de capturista, que se asocian a la mujer, en las que el puesto tenía otro nombre cuando solicitaban sólo hombre, como *Operador de computadora* o *Técnico en informática*, ambos con salarios hasta 100% superiores a los ofrecidos a ellas. Mientras una capturista aspiraba a tres mil pesos mensuales, en promedio, los hombres podían tener ingresos de hasta seis mil pesos con funciones prácticamente iguales. Pero no sólo observé inequidad salarial, sino segregación, pues cada vez son más las empresas que solicitan capturistas exclusivamente del sexo masculino.

Otro caso notable es el de las vacantes de recepcionista, secretaria y auxiliar administrativo, las cuales eran fuente de empleo para las mujeres. Las empresas han abierto estos puestos para el hombre, lo cual constaté al encontrar diversas ofertas de empleo que señalaban que no había distinción de género para postularse y en algunos casos solicitaban sólo hombres. El problema es que mientras existe apertura en puestos *femeninos*, aquellos considerados *masculinos* no ofrecen la misma posibilidad a las mujeres. Ellos invaden el territorio de la mujer y, al mismo tiempo, refuerzan sus fronteras.

La discriminación en la adquisición de capital humano se refiere a menores oportunidades para el ingreso de la mujer al mercado laboral, así como a puestos que aumentan su productividad, educación formal o capacitación técnica para desempeñar puestos en áreas reservadas para el hombre.

Raquel Pérez es ingeniero químico industrial, durante seis años trabajó en Tintas Sánchez y sí notó desigualdades de género en esa empresa: “Hay más preferencia hacia los hombres, pocas veces me llamaron para cursos de capacitación, ellos decían que como tengo un hijo no podía terminarlo. Poco a poco mis compañeros tuvieron más conocimientos y los ascendían. Un ingeniero que tenía menos tiempo que yo en la empresa fue mi jefe en menos de dos años, entonces decidí pedir un aumento, pero nunca me lo dieron, por eso me salí, sabía que no tendría oportunidades de desarrollarme”.

Finalmente, la discriminación en el empleo afecta de forma diferente a cada género, grupo de edad, calificación para el puesto y situación familiar. Sin embargo, INMUJERES acepta:

“para las mujeres la posibilidad de reincorporarse al mercado laboral y obtener un empleo de tiempo completo es mucho menor, debido a las responsabilidades asociadas tradicionalmente con su rol reproductivo”.

Las mujeres deben sacrificar sus condiciones laborales cuando tienen a su cargo el trabajo doméstico, al tener que reservar horas para dichas tareas, por lo que disminuyen sus horarios de trabajo y, por lo tanto, sus ingresos y oportunidades. Ellas siempre enfrentan mayores dificultades para obtener un empleo bien remunerado.

Las opciones que tiene la mujer son pocas e inequitativas, los salarios son menores respecto a los de los hombres y su desarrollo laboral es más complicado debido a que los patrones consideran que la familia es lo más importante para ellas. Pero no hay que olvidar que el perfil de la mujer del D.F. ha cambiado, cada vez tienen menos hijos, se casan a mayor edad y tienen más escolaridad. Ante estas características el mercado laboral no ha respondido favorablemente, no ofrece mejores oportunidades y discrimina al género femenino por concepciones culturales y sociales que ya no son aplicables.

Hoy, no sólo cuestionan el que la mujer tiene hijos, también indagan por qué no los tiene. Durante una entrevista de trabajo en una empresa de seguridad privada, el encargado de recursos humanos insistió en no creer que a mis 26 años fuera soltera o que no tuviera hijos. Con seguridad respondí que no era mi prioridad casarme o ser madre, pero el entrevistador me sugirió que lo pensara bien, porque una mujer solterona y sin hijos no podía ser feliz. También me dijo que no me creía mi “cuento” y que probablemente ya tenía esposo e hijos y le estaba mintiendo. Obviamente no me dio el empleo porque su don de “vidente” le susurró al oído que me casaría pronto, tendría muchos hijos, o lo estaba engañando y ya tenía familia.

Todas las formas de discriminación laboral hacia la mujer terminan por estar vinculadas al rol que se le asignó por su género. Desde las características físicas, hasta la subordinación hacia el hombre, todo parte de estereotipos y si no se encaja en ellos, también llamados “perfiles”, la posibilidad de obtener un empleo es prácticamente nula.

### *¿Por qué nació mujer?*

Las empresas utilizan argumentos débiles para crear los perfiles de sus vacantes, no hay justificación y tienen tendencias discriminatorias. Además, las características exigidas a las mujeres frecuentemente se enfocan al aspecto físico. Juventud y belleza matan habilidad y experiencia.

En el texto de INMUJERES, *Las mexicanas y el trabajo II* se afirma: “Cabe señalar que estas prácticas discriminatorias se fundamentan, principalmente, en supuestos culturales, mitos, percepciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres, o bien, a valorarlo con base en criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, entre otros”.

Sin embargo, de acuerdo con INMUJERES, esos mitos y supuestos culturales que sirven de argumento para discriminar la fuerza de trabajo femenina son falsos, aunque todavía persisten en instituciones y empresas e influyen negativamente en la toma de decisiones al contratar, o promover, a las mujeres.

Existe una diversidad de argumentos para evitar la contratación de mujeres, entre ellos el Instituto Nacional de las Mujeres destaca los siguientes cinco como principales:

*El principal compromiso de las mujeres es con su familia.* El papel de madre y esposa es importante, pero no impide a la mujer desarrollarse laboralmente, ni la obligan a ausentarse o desaprovechar oportunidades de ocupación para poder compaginar las labores domésticas, socialmente asignadas a este género, con su empleo. Ellas cumplen ambas obligaciones incluso extendiendo sus horas de trabajo, asalariado y no asalariado. Hoy, la mujer necesita trabajar, muchas veces porque es el principal sustento de su familia, pero también desea hacerlo para lograr objetivos laborales y personales.

En la investigación realizada para este reportaje observé que las mujeres del D.F. y el área metropolitana se unen a edades más tardías; con un promedio de edad de 37.8 años, el 42% de las entrevistadas eran solteras y un 23% no tenía pareja por ser divorciadas, separadas o viudas. Sólo un 35% era casada, o vivía en unión libre. Además, un 62.5% de ellas necesitaba trabajar para sostener a su familia o aportar ingresos a su hogar, un 17.5% deseaba emplearse y un 20% deseaba y necesitaba ingresar al mercado laboral.

Gabriela Ramírez tiene 26 años y estudia la preparatoria en sistema abierto, cuando la conocí apenas tenía dos semanas buscando empleo y ya se había encontrado con una realidad que no le gustaba: “Fui a un lugar a pedir trabajo de capturista y había varios hombres esperando pasar a la entrevista, me molesté porque uno de ellos dijo que las mujeres no necesitan el trabajo pues siempre hay alguien que las mantiene y además siempre ponen pretextos para faltar. La verdad me enojé mucho porque nosotras merecemos las mismas oportunidades que ellos y yo creo que somos más responsables, porque hacemos muchas cosas en el día y en todo cumplimos lo mejor que podemos”.

Otro mito que señala INMUJERES es que *la curva de participación laboral femenina tiene forma de “U”*. Es decir, antes de tener al primer hijo y después de que éste ingresa a la escuela es cuando la mujer se emplea con mayor frecuencia. Esta idea es falsa, lo cual queda demostrado con diversos análisis estadísticos que se han elaborado en trece países de América Latina, pues las tasas de participación laboral femenina aumentan de forma sostenida entre los 15 y 54 años para posteriormente disminuir. Las mujeres siguen trabajando después de ser madres y en su etapa más reproductiva es cuando se emplean más.

Como ya se mencionó anteriormente, las tasas de natalidad han disminuido en nuestro país y las mujeres mexicanas tienen menos hijos, e incluso algunas no desean tenerlos. De las buscadoras entrevistadas un 32% no tenía hijos y un 17% tenía uno o dos. Además, para aquellas que son madres es indispensable tener un empleo porque todas aportan, en alguna medida, ingresos al hogar. Un 50% de ellas participa con más de la mitad del gasto y un

27.5% es el único sostén de la familia. Así que en su etapa reproductiva la mujer necesita trabajar y por ello organiza su tiempo y actividades para cuidar de sus hijos sin ser irresponsables en el empleo.

“Con mis tres hijos es muy complicado, todo el día estoy al pendiente de ellos; les llamo o ellos me hablan por teléfono. Pero no queda de otra, sólo me tienen a mí. Ellos me ayudan con los quehaceres y ahí la vamos llevando, pero lo difícil es conseguir trabajo, sobre todo cuando tienes hijos chiquitos porque nadie te quiere, dicen que vas a faltar mucho. Yo he trabajado todo el tiempo, ni cuando tuve a mis hijos dejé de trabajar, nomás me esperaba los 40 días y a darle duro. Te digo que no queda de otra”, me platicó Sandra Cornejo, de 33 años y madre soltera de tres hijos.

Un tercer mito frecuente que favorece las prácticas discriminatorias es que *las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor*. INMUJERES señala que existe información estadística que muestra que en el mercado laboral la mujer tiene, en promedio, mayor escolaridad que el hombre, pero sus salarios son más bajos. Además, según la *Encuesta Nacional de Empleo 2000*, para que exista una equidad salarial entre géneros, los salarios de las trabajadoras deberían aumentar entre 6.2% y 31.8%.

El tema de la escolaridad arrojó resultados sorprendentes en mi investigación. Creí que la mayoría de las desempleadas tendrían baja escolaridad, pero no fue así. Un 72% de las entrevistadas contaban con estudios de preparatoria, o superiores. Un 34% tenía alguna carrera técnica y un 30% había estudiado una licenciatura. Entre ellas, tres ingenieras y una médica cirujana señalaron que en algunos empleos llegaron a percibir la mitad del salario que se ofrecía a sus colegas del género masculino y sabían que no podrían aspirar a una equidad salarial, aunque tuvieran la misma escolaridad, experiencia y habilidades.

Por otro lado, en empleos para niveles técnicos o administrativos los salarios ofrecidos a hombres y mujeres sí tenían diferencias notables. En el caso de los capturistas, cuando eran vacantes para el género masculino los sueldos no eran menores a cuatro mil pesos mensuales, pero el máximo al que podían aspirar las mujeres eran 4,500 pesos al mes.

El cuarto mito al que hace referencia INMUJERES es que *el trabajo femenino es secundario y temporal, esto es por los vaivenes de la economía y sólo se recurre a él en épocas de crisis para complementar el ingreso familiar*. Según datos del INEGI en el *II Censo de Población y vivienda 2005* uno de cada cinco hogares mexicanos tiene jefatura femenina y en el D.F. esa relación es de uno de cada cuatro. Pero estas cifras no reflejan la realidad, ya que existe un subregistro de este dato, pues por cuestiones sociales y culturales los hombres son señalados como jefes aunque estén ausentes o no aporten económicamente para el sostén familiar. Por otra parte, la mujer ya no trabaja mientras se casa o tiene hijos, cada vez son más aquellas que se emplean para llevar a cabo un proyecto de vida ajeno al rol asignado a su género.

Es cierto, el ingreso de la mujer al mercado laboral fue consecuencia de crisis económicas que la obligaron a emplearse para poder subsistir con su familia, pero a través de los años se ha convertido en una opción de desarrollo profesional e independencia económica. Actualmente son cada vez más las mujeres que se emplean por convicción y aplazan su rol de madres o esposas para lograr objetivos en sus empleos.

Entre la necesidad de trabajar para mantener a su familia y la decisión de emplearse para obtener beneficios económicos y profesionales, el trabajo de la mujer ya no es temporal, ni en épocas de crisis, sino una presencia constante que requiere modificar criterios y actitudes del mercado laboral.

El último mito es que *los costos laborales son mayores al contratar a las mujeres*. Este es uno de los principales argumentos y se basa en que los empleadores consideran elevados los costos por protección a la maternidad, como los permisos pre y postnatales, el tiempo de lactancia y la necesidad de guarderías. Sin embargo, éstos son absorbidos por la seguridad social, ISSSTE o IMSS, por lo que el patrón no hace un desembolso directo. Además, si se toma en cuenta la disminución en las tasas de natalidad, las mujeres requieren con menos frecuencia de estos servicios.

En *Las mexicanas y el trabajo II*, el Instituto Nacional de las Mujeres reconoce que “los datos obtenidos a través de la *Encuesta sobre gastos laborales diferenciados por sexo en México del 2000*, elaborada por la OIT, indica que aún considerando las licencias por maternidad, el porcentaje de licencias concedidas es más alto en los hombres”. Con lo anterior se demuestra que las mujeres no sólo faltan menos a trabajar, debido a licencias médicas, sino que esto incide en una mayor productividad por parte de ellas. Las mujeres tienen menos hijos, por lo tanto los permisos por maternidad son menos frecuentes, lo que echa por tierra este mito.

Ma. del Carmen Rodríguez desea emplearse como cajera, pero a sus 35 años y con tres hijos esto ha sido imposible: “Siempre me dicen que voy a faltar mucho porque los hijos se enferman, pero yo les digo que mis hijas ya están grandes, aunque no me sirve de nada porque no me contratan. Yo creo que piensan que voy a faltar mucho, pero nunca he sido así y es difícil porque he faltado a juntas de la escuela, muchas veces dejo a mis hijas enfermas en la casa y cuando yo me enfermo, pues me aguanto lo más que puedo”.

Como se puede observar, todos los mitos relacionados con la discriminación hacia la mujer son falsos y sin fundamento, pero aún son frecuentes y tienen arraigo en el mercado laboral, además de que sirven de justificación para no permitir una equidad de oportunidades y salarios entre géneros. El desarrollo y evolución de las mujeres mexicanas aún no obtiene una respuesta justa ante sus necesidades y expectativas.

*No me contratan porque...*

Durante los 16 años que llevo en el mercado laboral, he vivido la discriminación y hoy sé que esas actitudes mermaron mi seguridad, mi autoestima y distorsionaron la imagen que tengo de mí. También hoy comprendo que hay tipos y formas de discriminar. En cada etapa de mi vida lo he experimentado de manera distinta.

Como yo, el 72% de las entrevistadas se sintieron discriminadas en su búsqueda de empleo, pero cada una de nosotras tiene características propias y hemos sido excluidas de maneras distintas y por razones diferentes. Sin embargo, detecté siete formas de discriminación

hacia la mujer en su búsqueda de trabajo: por género, edad, estado civil, experiencia, apariencia física, hijos y distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo. Todas ellas las he vivido en carne propia y muchas veces tardé años en reconocer cuál había vivido en cada una de mis postulaciones a vacantes.

La línea que divide la discriminación y el no cumplir con los requisitos del empleador es muy sutil. No toda discriminación es directa y abierta, la mayoría de las veces se intuye, se supone, pero no se puede confirmar. Los empleadores son muy cuidadosos con este tema y sus argumentos para no contratar a determinada mujer suelen apegarse a supuestos culturales, evitando la confrontación directa de la causa por la que no consideran ideal a una candidata.

Debo confesar que cuando comencé mi búsqueda de empleo, a los 17 años, mi inexperiencia me impedía reconocer que había sido discriminada y sólo creía que no servía para determinado trabajo. Muchos años aseguré que el problema era yo, la inútil era yo. Hoy reconozco la discriminación, la ubico en los anuncios, la percibo en las actitudes del entrevistador y puedo asegurar, sin temor a equivocarme, cuándo no van a seguir el proceso de selección.

Pero también hoy sé que no es un asunto personal, no soy yo quien está mal, ni soy inútil, tampoco me siento fracasada; sé que es una percepción cultural y social, en la cual, por algún motivo, no encajo. Cuando no obtengo un puesto sí me siento triste, pero sé que no puedo cambiar el punto de vista del mercado laboral, así que sigo en la lucha por ser reconocida por mis virtudes y no rechazada por mis “defectos”.

María del Rosario Martínez tiene 27 años y es secretaria, varias veces se ha sentido discriminada y platica cómo ha detectado esta situación: “Nunca son directos, le dan vueltas y te dicen tonterías o de plano no te dicen nada. Pero luego, luego te das cuenta. A veces la entrevista dura muy poquito, casi te corren; otras veces las preguntas son agresivas y la mayoría de las veces te dan excusas tontas. Eso sí, nadie te da las verdaderas razones, así que no puedes acusarlos de discriminarte, nomás tú lo sientes”.

Todas las mujeres entrevistadas coinciden con María del Rosario, la discriminación es velada, encubierta y sólo en algunas veces es directa; es decir, cuando el entrevistador les dice que tienen sobrepeso, son morenas, tienen hijos o son “feas”.

La discriminación no se queda en la entrevista de trabajo, se carga como una loza por días, o por años, disminuye la autoestima, duele, hiere, provoca sentimientos de angustia y coraje, además de la sensación de no ser útil.

A lo anterior hay que aumentar la incertidumbre de no saber la razón por la que no se obtuvo el empleo, simplemente no llega la llamada prometida, o desde la entrevista se recibe un no rotundo. En varias ocasiones solicité a quien me entrevistaba para una vacante que me señalara las causas por las que no era apta para el empleo, o las deficiencias que veía en mi currículum, pero nunca tuve una respuesta. Esto me hizo pensar que no era la preparación escolar, o la experiencia laboral, o la deficiencia de habilidades lo que incidía

para que no me contrataran. Era algo más, tal vez el aspecto físico, o alguna actitud, quizá es como el amor, “cuestión de química”.

Al preguntar a las buscadoras de empleo que se han considerado discriminadas qué sintieron ante esa situación, las respuestas fueron: angustia, coraje, tristeza, depresión, frustración, impotencia, molestia y fragilidad. Varias confesaron que estos sentimientos ya forman parte de ellas y creen que muchas veces no obtienen los empleos por esas actitudes negativas y que las hace ver como desesperadas. Sólo tres mujeres afirmaron que no se sienten mal cuando las discriminan, cierran ese capítulo y buscan otra oportunidad.

Quienes hemos vivido la discriminación sólo tenemos una pregunta, casi nunca con respuesta: ¿por qué?

Durante mi investigación pregunté a las mujeres si habían sentido discriminación por género, edad, estado civil, experiencia laboral, apariencia física, hijos y la distancia entre su casa y el trabajo. También les pedí que me indicaran si habían experimentado otro tipo de discriminación diferente a los mencionados, pero ninguna señaló otra situación distinta a las referidas. Además, no sólo respondían con un sí, o no, pues también dieron detalles de cómo lo habían vivido.

#### *Soy mujer*

El 47% de las entrevistadas alguna vez se sintió discriminada por ser mujer, un 28% no lo había experimentado y un 25% no indicó nada al respecto o no quiso responder.

“Piensan que no podemos hacer las labores que realizan los hombres”, se quejó Susana Huerta de 32 años. Mientras Claudia Calderón platicó: “Llegas a un trabajo y te dicen que ahí sólo necesitan puros hombres”. Y en esto coincide Rosa María Corona, de 31 años: “En la pastelería ‘El Globo’ quise entrar al área de pintado y fermentado, pero me dijeron que sólo era para hombres”.

“Algunas vacantes indican que es para ambos sexos, pero la verdad es que prefieren hombres”, señaló Gabriela Ramírez, de 26 años. Pero esta discriminación está presente desde los anuncios de empleo, como indicó Ma. Esther, de 35 años: “Siempre veo que hay más oportunidades para los hombres”.

#### *Soy vieja*

El 72% de las buscadoras de empleo se ha sentido discriminada por la edad y un 25% prefirió no responder. En este punto vale la pena recalcar la edad promedio de las entrevistadas, que fue de 37.8 años.

A pesar de que este factor fue con el que más mujeres se sintieron identificadas, ninguna recordó una experiencia en particular, más bien señalaron que es tan común que ni siquiera pueden especificar un lugar. “Es algo de todos los días”, señaló la psicóloga Patricia

Hurtado. Por su parte, Susana Huerta, Minerva León, Ma. Esther y Patricia Vargas coincidieron en que la mayoría de los anuncios son para mujeres con treinta años o menos.

En mi experiencia sí reconozco que después de las tres décadas de edad las opciones para emplearme se han reducido y por cada año que cumplo esa situación se agrava.

#### *Soy casada/soltera/viuda*

En contraste, sólo el 23% de las mujeres entrevistadas percibieron haber sido discriminadas por su estado civil, la mayoría de ellas por ser casadas y una por ser viuda. Mientras que un 52% no considera este factor como discriminatorio en su experiencia.

Herminia Martínez, trabajadora social de 41 años, platicó: “Una vez me dijeron que el empleo era de tiempo completo y que no había permisos de ningún tipo, ni por mis hijos, ni por problemas familiares”. Por su parte, Patricia Morán, licenciada en Educación Preescolar, es viuda a sus 32 años y sí se ha sentido discriminada por esa razón: “Han de pensar que por ser viuda no me doy a respetar porque no tengo una pareja y suponen que creo conflictos con los compañeros”.

Entre las mujeres que no se sienten identificadas con este tipo de discriminación, Rosa María, técnico contable de 37 años, aseguró: “Soy soltera y no he tenido ese problema, podría parecer que para mí es más fácil obtener un empleo, pero siempre me hacen muchas preguntas, sobre todo por qué no me he casado, si me quiero casar, si tengo novio y eso es incómodo”.

Paty Vargas es pedagoga y tiene 26 años, ella ha experimentado la discriminación por ser soltera: “En algunos lugares me han dicho que solicitan exclusivamente casadas para evitar problemas de romances en la empresa, como si por ser mujer y soltera tuviera el estigma de acostarme con todos o con cualquiera”.

Para los empleadores no hay una preferencia por algún estado civil, pero sí utilizan este aspecto para justificar la no contratación de las mujeres, pues como se pudo observar, solteras, casadas o viudas han sido rechazadas sin distinción.

#### *Soy madre*

Este factor discriminatorio es exclusivo de la mujer, pues aunque el hombre tenga hijos no se considera que sea el principal responsable de su cuidado. Mientras que por cuestiones biológicas y socioculturales, el género femenino asume dicha responsabilidad.

El 40% de las buscadoras de empleo reconoció este tipo de discriminación, un 35% no la había experimentado y un 25% no indicó nada al respecto. Cabe recordar que el 68% de las mujeres entrevistadas tenía hijos, es decir 27 mujeres y de ellas dieciséis relacionaron su maternidad con no haber obtenido algún empleo.

La complejidad de este factor radica en que las mujeres son discriminadas por tener hijos o por la posibilidad de ser madre. Así, la edad reproductiva de la mujer es un obstáculo para conseguir un empleo, pero cuando esa etapa ya pasó los empleadores las consideran demasiado “viejas”.

Claudia Escalante tiene 26 años y dos hijos muy pequeños, de 4 años y tres meses. Ella es secretaria y aunque apenas tenía una semana buscando empleo cuando la conocí, ya había enfrentado la discriminación: “Unos te dicen que no dan permisos aunque se esté muriendo uno de tus hijos. Otros te preguntan quién los va a cuidar y también preguntan cuál método anticonceptivo usas. Lo peor de todo es que se enteran de tu vida, casi te regañan y ni te dan el trabajo”.

Desde la solicitud de empleo se puede detectar la discriminación hacia la mujer por ser madre, pues se le cuestiona si está embarazada y, en otros casos, a pesar de legislaciones vigentes, se exige un certificado de no gravidez. Esta última práctica es ilegal, pero aún la viven muchas mujeres.

### *Soy fea*

Este factor, aunque subjetivo y de percepción, es muy importante en el mercado laboral y se apega a un estereotipo de belleza que no es común en la mujer mexicana. Ser delgada, rubia, alta, “guapa”, son *virtudes* que los empleadores consideran casi indispensable, pero que no corresponden a la realidad de un país con más de un 60% de su población con problemas de sobrepeso, u obesidad, con piel morena y una genética distinta al perfil idóneo para las empresas.

Sin embargo, como cliente o usuaria de un servicio, me siento intimidada ante recepcionistas rubias y “atractivas”, no tengo confianza e incluso prefiero evitar ese servicio o comprar otro producto. Pero si la demostradora, recepcionista o empleada es más “normal”, alguien como yo, me siento motivada a acercarme, comprar o consumir. Claro que esto sólo es mi punto de vista, pero quizá también sea el de muchas personas.

El 33% de las mujeres entrevistadas aceptó haber sentido discriminación por su apariencia física y el 42% aseguró no haber experimentado una situación así. Estas cifras parecen indicar que la apariencia física no es tan importante como parece, pero la mayoría de las buscadoras de empleo no acude a solicitar vacantes cuando éstas señalan como características *excelente presentación, apariencia ejecutiva o estrictamente delgada*. Así, hay auto discriminación previa por parte de las mujeres, quienes prefieren no acudir a solicitar empleos que enfatizan una excelente apariencia física como requisito indispensable.

Gabriela Ramírez tiene 26 años y mide aproximadamente 1.60 m., su complejión es media y es de tez morena clara, su genética es la de cualquier mexicana, ella platicó su experiencia: “Me dicen que buscan chicas más bonitas, delgaditas, altas, güeras, de ojo azul. Esta es una discriminación ilógica porque las mexicanas no somos así”.

Por su parte, Rosa María Corona, de 31 años, es de tez clara, ojos verdes y cabello castaño claro, además es alta y podría parecer que tiene mejores oportunidades, pero debido a su obesidad se le han cerrado muchas puertas: “Siempre me dicen que estoy muy gordita y en la mayoría de los lugares piden que seas talla nueve como máximo”.

“Yo siento que me discriminan por ser bajita y morenita. Veo que se tardan más en las entrevistas cuando son mujeres altas y guapas”, comenta molesta María del Rosario Martínez.

Esther Hernández y Patricia Vargas, ambas profesionistas de 26 años, coincidieron en que los empleadores quieren mujeres con apariencia de modelo, e incluso les han dicho que si fueran más altas, o se pintaran el cabello, o usaran pupilentes claros, tal vez las considerarían para el puesto.

Sin embargo, más allá del aspecto frívolo de la apariencia física, existen problemas de salud que afectan a algunas mujeres y se reflejan en el aspecto físico, como la obesidad, enfermedades dermatológicas o malformaciones, como el caso de Ivonne Valderrama: “Yo sé que en muchos empleos me discriminan por mi problema en la cadera, no les gusta que camine cojeando, me han dicho que es algo desagradable para la gente”.

Otro aspecto relacionado con la apariencia física es el económico: “Para verte bien, tan arreglada como ellos quieren, necesitas dinero para cortarte el cabello, pintarlo, depilarte, maquillarte, comprar ropa, medias, zapatos, bolsas y que todo se vea más o menos fino. Todo esto cuesta y como no tengo trabajo, no puedo cubrir esos gastos”, reflexiona Sandra Cornejo, secretaria de 33 años.

Desde que recuerdo he sido “llenita”, pero después de los veinte años me subí de peso sin control. Al salir de la universidad me deprimí profundamente pues no encontraba un empleo en mi área de estudio. Todo fue casi sin sentirlo, pasaba los días triste y comiendo, el pan dulce me consolaba de mis penas y me sentía tan mal que no hacía ejercicio. Me convertí en una mujer obesa y cuando traté de emplearme en el área administrativa fui rechazada por mis kilos de más. La ropa que usaba no me favorecía y no tenía dinero para comprar algo mejor, además de que en México la ropa en tallas extra grandes es fea y poco favorecedora. Obtuve algunos empleos, casi todos eventuales y sin prestaciones, pero nada estable. Sé que muchas veces fui discriminada por mi peso y porque no cumplía con la apariencia física que los empleadores buscan y también reconozco que esto ha sido un obstáculo para demostrar mis aptitudes y habilidades.

### *Soy tonta*

A pesar de los cambios en la mentalidad de las mexicanas, su ingreso en el mercado laboral sigue siendo tardío. Aunque las jóvenes ingresan a laborar en edades más tempranas, aún son muchas las que deciden trabajar después de ser madres, o cuando se ven obligadas a ser el principal sostén de su familia.

Además, la segregación en los puestos de trabajo deja al género femenino en áreas de servicio o ventas, empleos que son mal pagados y con peores condiciones. Por ello, las mujeres se emplean en este tipo de vacantes y cuando desean incorporarse a otra área, se dan cuenta de que carecen de experiencia.

En la investigación realizada de los anuncios de empleo, el 58.1% de los puestos no indicaban experiencia o no la requerían. Del 41.9% restante, un 16.7% sí pedía, pero sin especificar cuánta, y sólo en el 25.2% de esos puestos se exigía experiencia. Lo anterior muestra que este factor no es determinante para la contratación, pero también indica que son vacantes de baja calidad, con sueldos bajos, sin prestaciones e inestables, características particulares de las vacantes encontradas en mi búsqueda.

Entre las cuarenta buscadoras de empleo que platicaron conmigo, el 27.5% no tenía experiencia laboral, un 45% había trabajado de dos a diez años en algún puesto y el 27.5% tenía más de once años de experiencia. Es decir, el 72.5% cumplía con el requisito sin problemas.

Sin embargo, la discriminación por este factor es ambivalente. No sólo se relaciona con carecer de experiencia, sino con estar *sobrecalificada*, ya que a mayor cantidad de años en un puesto, el valor de ese trabajo aumenta y, por lo tanto, el sueldo debería ser mayor.

En el caso de las mujeres con estudios superiores la discriminación fue por estar demasiado calificadas y con experiencia, ésta fue la situación de la ingeniero química Raquel Pérez, la médico cirujano Margarita Martínez y la psicóloga Edith López. “Si fuera hombre, con mi experiencia tendría un puesto de mando y muy bien pagado, pero como mujer me perciben como competencia y me cierran las puertas”, comentó molesta Raquel Pérez.

Para Susana Huerta los diez años de experiencia como auxiliar administrativo son un obstáculo para conseguir empleo, pues las empresas le señalan que está *sobrecalificada* y el sueldo al que aspira es muy elevado. Esta misma situación la vive Esther Arenas, secretaria bilingüe con más de diez años de experiencia: “A veces me dicen que pido un sueldo muy alto, pero no creo estar mal pues conozco bien el puesto y con mi experiencia es lo justo. Mi ideal de sueldo serían doce mil pesos mensuales”.

Por otro lado, la falta de experiencia sigue siendo un factor que determina la no contratación, como le ha sucedido a Patricia Vargas, pedagoga de 26 años: “No he trabajado formalmente y cuando ven eso en tu solicitud no te dan la vacante. Entre el bachillerato y la licenciatura trabajé como administrativo en compañías políticas, pero si pones eso en el currículo piensan que eres una grillera, aunque nunca fui a marchas o plantones, todo era labor de oficina; pero ni lo menciono como experiencia de trabajo porque es mal visto”.

Ana Leticia Mendoza es licenciada en administración y de los diez años de experiencia laboral, ocho los obtuvo en Estados Unidos, donde vivió un tiempo: “Aquí me dicen que eso no vale porque fue en otro país y como mesera, lavaplatos, o en limpieza, por eso no me contratan en puestos administrativos”.

También encontré mujeres que nunca habían trabajado pues se casaron, tuvieron hijos y se dedicaron al hogar, pero debido a circunstancias como la viudez, la separación o ser madres solteras, tuvieron que buscar empleo, como es el caso de Ivonne Valderrama: “Antes de enviudar nunca trabajé, sólo tengo la secundaria y creo que no sé hacer nada. Aún así busco algo como recepcionista o empleada de mostrador, pero siempre me dicen que no tengo experiencia”.

Las opciones para las mujeres sin experiencia son pocas y malas, aunque para los empleadores este factor parece no importar demasiado, pero cuando rechazan a las mujeres por alguna circunstancia que sólo ellos conocen, la experiencia puede ser un buen pretexto para pasar a la siguiente candidata.

Una situación frecuente es encontrar vacantes en ventas, como recepcionista, secretaria o auxiliar administrativo en las que se señala que no se aceptan solicitudes o currícula de personas con licenciatura. Así, quienes no tuvieron oportunidad de emplearse en su área de estudios ven limitadas sus posibilidades por este criterio.

### *Vivo lejos*

En mi investigación observé que un alto porcentaje de empleos se encuentra en la zona poniente de la ciudad, por Reforma, Santa Fe y Lomas de Chapultepec. Sin embargo, para quienes viven en la zona oriente de la ciudad, o en el área metropolitana, trasladarse hasta esos empleos es toda una travesía llena de golpes, empujones, calor, desesperación y angustia por llegar tarde.

Además, los anuncios indican, cada vez con mayor frecuencia, que el perfil es de una persona que viva a no más de una hora de la zona de trabajo. Esto constituye en sí una discriminación, pues las personas de la zona oriente están a dos horas del centro de la ciudad, lo que las deja fuera de las posibilidades de obtener un empleo en esa área o al poniente del D.F.

De las 40 mujeres entrevistadas, el 33% sintió discriminación por la distancia entre su domicilio y el trabajo, el 42% no se identificó con este factor y un 25% no indicó nada al respecto.

Claudia Calderón, trabajadora social de 34 años, vive en Nezahualcóyotl y sí ha sentido rechazo de los empleadores por la distancia entre su casa y el lugar de trabajo: “Para los de Neza es difícil porque te dicen que debes vivir a una hora del trabajo, entonces te hacen a un lado y te dicen que luego te llaman, pero no es así. Hasta parece que sólo contratan a los del D.F.”.

Minerva León, vecina de Nezahualcóyotl, también ha vivido esta situación: “No sé qué hacer, la mayoría de los trabajos están muy lejos y los que hay por aquí están mal pagados. Hasta he pensado en cambiarme de casa, pero entre más cerca estás del centro, más caro es todo”.

Para Patricia Vargas, pedagoga de 26 años, la distancia no es pretexto: “No creo que sea justificable esta discriminación. Aunque vivas a dos horas o más del empleo, puedes ser puntual. Hay personas que viven a quince minutos y llegan tarde”.

En mi experiencia, cuando vivía en la zona de Portales, cerca del centro de la ciudad, las opciones eran muchas, pues el traslado a cualquier punto de la ciudad nunca fue mayor a una hora. Pero cuando me cambié a Nezahualcóyotl todo cambió; entre el pésimo servicio de transporte, las aglomeraciones en el metro y los constantes desperfectos en éste, llegar al centro del D.F. puede tomar hasta dos horas y media. Sin embargo, sostengo que la productividad, habilidades y desempeño de un buen empleado son más importantes que el tiempo que necesita para trasladarse.

### *Que alguien me diga*

Las razones por las que no me han contratado son un misterio para mí, aunque reconozco una combinación de varios factores que no han agradado a los empleadores. Por eso insisto que no hay una sola discriminación, sino varios tipos y dependen de las características de cada mujer. Es por ello que muchas veces ni siquiera sabemos con certeza por qué fuimos discriminadas y esa incertidumbre daña más que conocer la causa, aunque esta sea injusta o desagradable.

Conocí muchos casos de discriminación durante las entrevistas que realicé, todos me indignaron y con la mayoría me identifiqué. Ninguno fue peor o mejor que otro, pero María Magdalena Alvarado Cruz fue quien más me impactó con su experiencia. Ella tiene 45 años, es divorciada, tiene dos hijos y es secretaria con más de 17 años de experiencia. También es morena, con sobrepeso y su vestimenta tiene cicatrices dejadas por los años, remiendos aquí y allá, zapatos con notorio desgaste, además de que por falta de dinero su cabello luce algo maltratado.

Al iniciar mis preguntas pude detectar en ella la necesidad de ser escuchada, casi de denunciar, y así me contó su historia:

No me acuerdo del nombre, pero es una empresa que está en Coyoacán, iba bien presentable, porque el anuncio decía que pedían buena presentación y había bastantes muchachas en la sala de espera. Me entrevistaron dos señores, al salir me dijeron: “Vamos a ver, seguiremos entrevistando y ya le diremos”. Pero al salir me alcanzó uno de los dos tipos que me entrevistaron y me dijo: “Le voy a decir una cosa, es inútil que se presente a buscar trabajo de secretaria, al menos no en nuestro consorcio” y le contesté: “Oiga, estuve veinte minutos en la entrevista y más tiempo esperando. Me hubieran dicho que no cumplía con el perfil, pues buscan algo diferente”, pero me estuvieron haciendo preguntas de cómo manejo la cartera de clientes, porque he estado en crédito y cobranza, por eso creo que mi perfil era bastante bueno porque era lo que buscaban. No me dijo ninguna razón, pero creo que era bastante obvio que era por mi físico. Yo le pedí que tuvieran más ética y no hicieran perder el tiempo a las personas, lo ideal sería que fueran sinceros y no hacerme perder mi tiempo pues tenía otro compromiso al que no asistí, le dije: “Voy a seguir buscando de lo que quiero y necesito, no en su consorcio porque la impresión

que me dan es muy mala”. Al salir de ahí ya no seguí buscando y analizando supe que era por mi edad y físico, porque buscan más jóvenes.

Me enoja, pero obviamente voy a seguir buscando trabajo, ahora si veo que la vacante dice excelente presentación, ya no voy a ir porque obviamente estoy pasada de peso. Pero te quiero decir una cosa, yo ya me había percatado de situaciones así, pero no las había vivido, lo que les diría a las mujeres con sobrepeso que algo así no las detenga, no hay hubieras. A mí lo que me impulsa personalmente, pero me obstaculiza en el mercado laboral, son los hijos. Ahorita, mira, es la primera vez que lloro después de lo que te platico, nadie lo sabía. Ese día lo analicé y sentí feo, pero al otro día decidí salir adelante.

Aunque Magdalena quería convencerme, y también a sí misma, que había superado esa discriminación, mientras hablaba las lágrimas aparecieron y el dolor era obvio. Algún día dejará de lastimar esa experiencia, pero la cicatriz no se borrará.

### *El otro lado de la moneda*

Toda historia tiene, al menos, dos lados de la moneda. Durante la investigación realizada, los jefes de recursos humanos, o reclutadores, con quienes conversé se negaban a responder con mayor precisión las preguntas que les hacía, lo cual no me permitía ver su punto de vista, ni comprender sus decisiones.

Sin embargo, en el mes de julio de 2007 un golpe de suerte me dio la posibilidad de experimentar el “*otro lado*”. Desde septiembre de 2006 trabajé como capturista en la empresa Captura Profesional de Datos, S.A. (CAPRODASA), era un puesto por proyectos, así que no siempre había mucho qué hacer, aunque sí me permitía tener recursos y continuar con mi investigación.

CAPRODASA tuvo en sus manos un proyecto más grande de lo habitual, del Instituto de Salud del Estado de México (ISEM), y que requería mayor personal del que tenía en esos momentos, dos capturistas y una supervisora. Primero, me llamaron para capacitarme con el fin de que ayudara a los nuevos capturistas a familiarizarse con el programa de computación. Pero debido a que la supervisora tenía poco tiempo de haber tenido un bebé, no tenía la disposición requerida para realizar todas las labores necesarias para poner en marcha el nuevo proyecto.

De esta forma, el dueño de la empresa me pidió que le ayudara a realizar la selección de personal y a capacitar a los nuevos empleados. Más allá del beneficio económico, esta propuesta me quedó como anillo al dedo, era justo lo que necesitaba para comprender muchas cosas que aún estaban en el aire.

Lo primero que confirmé es que quienes realizan la selección de personal no siempre cuentan con la preparación adecuada para cumplir esa labor. Esto ya lo había experimentado como buscadora de empleo, incluso alguna vez recibí una calificación muy baja en un examen de ortografía porque la jefa de recursos humanos tenía deficiencias en

esa área, como lo pude constatar al pedir una revisión de mi examen y encontrar errores en su hoja de *respuestas correctas*.

En esta ocasión era yo quien no tenía la preparación en el área, lo único con lo que contaba era la información que estaba obteniendo de mi investigación y con ella tendría que cubrir cincuenta vacantes de capturista en una semana.

El proyecto ISEM consistía en capturar aproximadamente cien mil cédulas de encuestas con tema de salud y reproducción en un período de 5 semanas. La información era básicamente numérica, lo que requería de cierta habilidad de los capturistas. Las 50 vacantes disponibles estaban divididas en dos turnos, el matutino era de 7 a.m. a 2:30 p.m., mientras que el vespertino iniciaba a las 14:30 horas y terminaba a las 21 horas; pero la prioridad la tenía el primer turno y ese fue el que tendría que completar primero.

Jamás recibí un perfil por parte de la empresa, ni una lista de políticas para contratación. Aunque esto fue un beneficio a mediano plazo, no me dio ningún punto de partida para iniciar la selección de personal. Recibí el puesto de reclutamiento con el proceso de búsqueda ya en marcha, desde el domingo 21 de julio se había colocado un anuncio en el *Aviso Oportuno* de *El Universal* y varios candidatos ya habían sido entrevistados, pero los resultados no eran los esperados.

De acuerdo con la experiencia obtenida en mi trabajo de investigación, y debido a la naturaleza del puesto, decidí colocar anuncios en dos páginas de Internet que son gratuitas para los empleadores y muy visitadas por los buscadores: Computrabajo y Chambanet. Antes necesitaba elaborar un perfil y fue entonces cuando comprendí la dimensión de la oportunidad que tenía en mis manos.

La vacante ofrecida era temporal y con pago por producción, es decir, a destajo, y sin prestaciones sociales; por lo tanto, los requisitos no deberían ser estrictos, pero sí tendrían que satisfacer las expectativas para cumplir con los plazos de entrega. El perfil del candidato quedó así: Sexo indistinto, de 17 a 60 años, 6 meses de experiencia o habilidad comprobada en el teclado, escolaridad mínima de preparatoria en curso o trunca y disponibilidad para laborar de lunes a sábado.

Las características permitían aceptar a jóvenes que buscaban su primer empleo y personas maduras a quienes se les dificultaba emplearse. El espectro era muy amplio y me permitiría demostrar que la edad y el género de un empleado no determinan su productividad y eficiencia.

Los anuncios estaban puestos, *El Universal*, Chambanet y Computrabajo eran mis herramientas de búsqueda de candidatos, aunque poco tiempo después añadí algunos carteles colocados cerca del metro Puebla, por donde se localiza la empresa, y cerca de mi domicilio, en Nezahualcóyotl.

Los resultados comenzaron a mejorar con los anuncios en Internet y para la primera semana ya tenía 15 capturistas en el turno matutino y 8 en el vespertino, pero aún quedaban muchas vacantes por cubrir. Intensifiqué la colocación de anuncios y logré tener 10 citas diarias para capacitación, de las cuales sólo se quedaban a trabajar un 40% de los candidatos, es decir, cuatro personas.

Durante cinco semanas revisé aproximadamente 450 solicitudes de empleo, pero sólo se presentaron a entrevista de trabajo 104 personas, de las cuales 52 eran mujeres, a quienes clasifiqué por edades. El rango de edad que tuvo mayor presencia fue el de 16 a 25 años con 24 postulantes, once candidatas estaban entre los 26 y los 30 años; mientras que quienes tenían de 31 a 35 años fueron 6 mujeres y la cifra aumentó a 7 entre aquellas cuya edad iba de los 36 a los 40 años. Finalmente, se presentaron tres candidatas mayores de 41 años. Al eliminar el tope de edad esperé que acudieran más mujeres mayores de 30 años, pero no fue así, mientras que aquellas que buscaban su primer empleo fueron quienes se presentaron con mayor frecuencia a la entrevista y la capacitación.

Respecto al estado civil de las candidatas, el 57.8% eran solteras, 23.1% estaban casadas, 1.9% se habían divorciado, mismo porcentaje que representaron quienes eran viudas; mientras que el 3.8% de las postulantes vivían en unión libre y un 11.5% no proporcionó información al respecto.

El perfil propuesto no tomaba en cuenta a los hijos como un factor considerado para la contratación. Los resultados en este tema fueron muy parecidos a los obtenidos en la investigación de buscadoras de empleo. El 60% de las candidatas no tenía vástagos, el 8% era madre de un hijo, 15% había procreado en dos ocasiones y un 4% lo había hecho tres veces. Por otra parte, un 13% no señaló nada al respecto de este tema.

La escolaridad mínima requerida fue de preparatoria en curso o trunca, la más constante entre las candidatas fue la de carrera técnica trunca o completa, nivel escolar con el que contaban 29 de ellas, 17 tenían estudios de licenciatura, cinco de preparatoria y una tenía la secundaria terminada. Cabe señalar que secretariado fue la carrera técnica más frecuente.

Debido a la ubicación de la empresa, en la colonia Puebla, en el oriente de la ciudad de México, la mayoría de las buscadoras de empleo vivía en esa región y en el área metropolitana con la que colinda, es decir Nezahualcóyotl y lugares más lejanos como Ixtapaluca, San Vicente Chicoloapan y Chimalhuacán, ellas representaron el 84% de las candidatas a la vacante. Mientras que quienes tenían su domicilio en la zona norte fueron el 12% de las postulantes y las pertenecientes al sur y centro de la ciudad de México fueron dos buscadoras, es decir el 4% del total.

El trabajo no requería conocimientos especializados, pero sí habilidad en el teclado numérico y concentración. La captura de datos es un empleo que requiere práctica para adquirir velocidad y precisión, por ello consideré que seis meses de experiencia serían suficientes, aunque podrían ser sustituidos por una prueba de captura satisfactoria. Treinta candidatas contaban con una experiencia de entre 2 y 9 años, no siempre como capturistas sino en otras áreas administrativas. Nueve postulantes tenían entre seis meses y un año en el mercado laboral, tres más habían trabajado entre 10 y 14 años, dos buscadoras carecían de experiencia y una más tenía dos décadas empleándose como secretaria.

Aunque la experiencia mínima requerida fue superada por la currícula de las candidatas, la realidad sólo era un espejismo ya que un tercio de ellas había trabajado como capturista alguna vez, pero el resto tenía experiencia como recepcionista, secretaria, vendedora o

demostradora. El problema fue que la vacante demandaba atención, precisión, velocidad y concentración, además de que el puesto es monótono y al ser pagado a destajo, el esfuerzo de las capturistas novatas no siempre tiene el resultado que ellas esperan.

Dieciséis candidatas se habían empleado antes en el puesto requerido, pero el resto no contaba con experiencia, por lo que al poco tiempo de aceptar el trabajo se iban sin dar mayores explicaciones, aunque era obvia una actitud de decepción, pues no ganaban lo que tenían planeado. A pesar de arriesgarse y aceptar el empleo, no contaban con la capacitación, ni experiencia necesarias para obtener un ingreso cercano al que necesitaban.

Al concluir el proceso de selección noté que la efectividad de los métodos de reclutamiento era equilibrada. De las 52 candidatas el 50% provenía del anuncio en el *Aviso Oportuno* y la otra mitad de Internet. Sin embargo, la mayoría de quienes se mantuvieron hasta el final del proyecto encontraron el anuncio en Internet.

La parte de mi trabajo que generó mayor frustración fue el tiempo de permanencia de los postulantes seleccionados. Todos los días se iban al menos tres personas y entre quienes tenían cita para capacitación, muy pocos se quedaban a trabajar. La labor de capacitar era muy difícil y tardada, por lo que al concluir las dos horas de explicación resultaba desgastante ver cómo sólo dos o tres personas aceptaban el puesto.

Después de la entrevista de trabajo, catorce mujeres señalaron no estar interesadas en el empleo; cuatro candidatas tenían mayores exigencias como empleo permanente, prestaciones sociales y sueldo fijo. Siete postulantes no tenían experiencia, ni conocimientos en computación y trece entrevistadas se capacitaron, pero no regresaron al día siguiente. Por otra parte, catorce mujeres trabajaron en el proyecto y de ellas, siete lo hicieron de principio a fin.

Más allá de las estadísticas y los números, esta experiencia me permitió entender que la responsabilidad del desempleo no sólo tiene que ver con la calidad de los puestos ofrecidos en el mercado laboral, sino con la actitud de los candidatos. No pude entender por qué llegaban a solicitar un empleo que no cumplía con sus expectativas, a pesar de que los anuncios eran muy claros respecto a la duración del proyecto, la forma de pago y la ubicación de las oficinas. Diecisiete mujeres fueron a postularse para una vacante que no llenaba sus necesidades y trece incluso tomaron la capacitación. Para mí fue frustrante y me imagino que para ellas lo fue más.

Resultaba desconcertante escuchar a las candidatas exigir prestaciones sociales, preguntar si era un empleo de planta o indagar sobre el sueldo base. No encontré otra explicación más que asumir que no leen con atención los anuncios. Pero aún es más confuso cuando pienso que para acudir a la cita de trabajo gastaron en pasajes y utilizaron mal su tiempo, todo para no conseguir lo que buscan.

Además, recibía aproximadamente veinte llamadas telefónicas diarias para concertar citas a las que, en la mayoría de las ocasiones, nadie acudía. Esto también demuestra que hay una mala planificación en la búsqueda de trabajo por parte de los desempleados. Es cierto,

muchas veces la desesperación hace que pensemos en aceptar cualquier cosa, pero no todos están dispuestos a pasar del pensamiento a la acción.

De las catorce mujeres que trabajaron en el proyecto durante las 5 semanas que duró, el 50% de ellas tenía entre 16 y 30 años y la otra mitad era mayor de 31 años. Sin embargo, observé una mayor movilidad entre las menores de treinta años, es decir, aunque fueron más las postulantes de 16 a 30 años, también eran quienes dejaban el puesto con mayor frecuencia. De 36 candidatas en ese rango de edad, siete permanecieron todo el proyecto, es decir, una de cada cinco.

Respecto a las mujeres de 31 años en adelante, sólo se presentaron 16 postulantes, pero 7 concluyeron el proyecto, es decir, una de cada dos. Al platicar con una de ellas, Patricia Molina, me indicó que sabía que no eran las mejores condiciones de trabajo, pero al menos tendría un poco de dinero para el inicio de clases de sus dos hijos, quienes están en primaria, y para ella era bastante, pues es madre soltera.

Debido a las características de la vacante, fue claro que sólo era una válvula de escape para quienes tenían mucho tiempo desempleadas y una oportunidad de primer empleo para las más jóvenes. Cynthia era una de ellas, incluso la más joven, a sus 16 años era la primera vez que trabajaba y fue una de las más puntuales y eficientes. En el otro extremo está Alejandra Aarón, con 45 años de edad fue la capturista más productiva; a ella no le afectaron en nada los años cumplidos ya que su experiencia fue suficiente para tener un ingreso de poco más de diez mil pesos en cinco semanas. Cynthia y Alejandra demuestran que la edad es sólo un mito para justificar la discriminación en el proceso de selección de personal.

Durante el proyecto también fui testigo de acoso por parte de superiores y compañeros de trabajo hacia algunas capturistas. Desde que inicié mi labor, observé esas actitudes molestas para las mujeres; el primer día recibí una “sugerencia” de parte de un supervisor de la empresa para la que maquilamos la captura, quien pidió que llamara a una candidata que entrevistó y que, según él, estaba muy interesada en el puesto. Al revisar la solicitud de empleo de la persona indicada, me di cuenta de que era guapa, pero también que el sueldo que pedía era muy superior al ofrecido. De todas formas le llamé y me indicó que durante la entrevista dejó en claro que no le interesaba el puesto.

Sin embargo, ese hostigamiento fue constante y obvio por parte del supervisor del proyecto, quien constantemente *platicaba* con las capturistas más jóvenes. Fui testigo de cómo se excedía en sus comentarios hacia ellas, hacía preguntas personales y constantemente las interrumpía en su trabajo. Además, dos capturistas hombres no perdieron la oportunidad de ver con actitud morbosa a varias de sus compañeras y hacían comentarios desagradables de ellas con el supervisor, quien jamás puso límites a ese comportamiento.

Finalmente, decidí mencionar esta situación al dueño de la empresa, pero él le restó importancia e hizo un comentario *inocente* sobre una de las capturistas. Le dejé en claro que si un superior interrumpe el trabajo de una subordinada para *ligarla*, y ella no tiene interés en él, o se siente agredida ante su insistencia, esa actitud tiene un nombre: acoso

sexual y está contemplado en la ley. El resultado ante mi comentario fue una sonrisa sarcástica por parte del dueño.

Otra situación que detecté en CAPRODASA fue el caso de Lourdes López, quien por más de ocho años ha sido supervisora y asistente administrativo de la empresa. En diciembre de 2006 Lulú tuvo un hijo y todo cambió, su sueldo nunca había sido suficiente, pero ella estaba conforme. Después de ser madre solicitó al dueño de la empresa que se redujera su horario dos horas, es decir, entraría a las 10 de la mañana y saldría a las 5 de la tarde; pero con la reducción del tiempo llegó una reducción en el salario, la cual fue excesiva, pues se le descontó el 50% de su ingreso anterior. Lulú vio su sueldo disminuir de 3 mil pesos mensuales a 2 mil pesos, dos horas le costaron un tercio de su salario. Además, el dueño de la empresa consideraba que ella ya no era útil, ni le convenía, pero tampoco se atrevía a despedirla ante la posibilidad de una demanda laboral.

En el tema de la discriminación creí que no encontraría un caso, sobre todo porque en mis manos estaba la selección del personal, pero no fue así. Entre los servicios que ofrece CAPRODASA está la subcontratación y la empresa inmobiliaria CABI, ubicada en Lomas de Chapultepec, solicitó un capturista eventual por cuatro meses. No fue fácil cubrir la vacante, pues la mayoría de las personas no quiere ir a esa zona de la ciudad por la lejanía y los problemas de transporte. Además, el gerente de Capital Humano de la empresa me recalcó que tuviera cuidado con la presentación de los candidatos, pues ellos son muy estrictos; incluso señaló que el traje sastre para las mujeres y la corbata para los hombres eran necesarios. Lo anterior no sería importante, si no fuera porque el sueldo ofrecido es de 135 pesos diarios y no es coherente con las exigencias de la empresa.

La experiencia que viví como responsable de la selección de personal me permitió conocer el otro lado de la historia y también reconocí que no toda la responsabilidad está en los empleadores. Es cierto, las vacantes que ofrecen están muy lejos de cubrir las necesidades de una población que requiere mejores sueldos y prestaciones, pero la búsqueda que realizan los desempleados no es efectiva, ni afín a sus capacidades, habilidades y experiencia, lo cual dificulta su inserción en el mercado laboral.

A pesar de abrir de par en par las puertas de CAPRODASA y no considerar límites para la contratación, la mayoría de los postulantes ni siquiera mostró interés en el puesto, carecían de las habilidades mínimas, o tenían expectativas muy superiores a lo que la vacante ofrecía.

La tarea de buscar trabajo es complicada, difícil y frustrante, al igual que la labor de encontrar candidatos para las vacantes. Ahora puedo señalar que sí existe una ruptura entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Los puestos ofrecidos no corresponden con la realidad de los candidatos disponibles, quienes en la mayoría de los casos tienen educación superior a la requerida, pero carecen de habilidades en áreas más prácticas. En el otro extremo hay personas con experiencia suficiente, pero que se deben conformar con empleos temporales y sin prestaciones sociales, éstas últimas cada vez menos presentes en los anuncios de empleo.

## CAPÍTULO 7

### **“NO TENGO DINERO, NI NADA QUE DAR...”**

“No sé hasta cuándo seguir buscando trabajo, todos los días espero que sea el ‘bueno’ y regrese con un empleo a mi casa. La verdad se me están acabando mis ahorros y aunque vendo Fuller, pues no me alcanza para los gastos. He pensado en vender como ambulante, podría ser ropa, películas o bolsas, todavía no sé qué sería mejor, pero necesito pagar mis gastos de alguna manera”, platicó Esther Arenas con el rostro preocupado.

Para una persona desempleada la meta es una vacante con prestaciones sociales y con el mejor salario posible; con esa idea inician su búsqueda y, poco a poco, la realidad golpea una y otra vez. Además, carecer de un empleo no detiene el mundo, ni los gastos dejan de existir. Incluso, buscar empleo significa desembolsar cierta cantidad.

Conforme pasan los días y las semanas la desesperación aparece, negativas por aquí, discriminación por allá y la necesidad económica sigue en pie, inalterable. Mientras encuentran empleo, las buscadoras obtienen dinero para sus gastos de múltiples maneras: pidiendo prestado, recibiendo la ayuda de algún familiar, aceptando vacantes temporales o vendiendo algún producto. Sin embargo, ante la imposibilidad de emplearse saben que deben considerar otras opciones.

En la investigación realizada, el 47% de las buscadoras de empleo sí tenían otra opción para generar recursos económicos y un 38% consideró un empleo como la única posibilidad de ganarse la vida. Entre las 19 mujeres que tenían otras posibilidades en mente, cinco pensaron en tener un negocio propio, cinco más se veían como vendedoras ambulantes, dos buscadoras seguirían con ventas por catálogo, otras dos cambiarían de área aunque no tuvieran experiencia y, finalmente, tres mujeres dividieron sus opciones entre irse al extranjero, trabajar como empleada doméstica y seguir en el empleo que tenía en ese momento. Dos más no sabían qué hacer.

Patricia Vargas, pedagoga de 26 años, afirmó: “Mi opción sería juntar dinero e irme al extranjero, como lo hacen muchos mexicanos porque ya no queda de otra”. Por su parte, Erika Escamilla señaló: “Ahorita trabajo en una tienda de productos naturistas, me pagan muy poco, pero si no encuentro algo mejor, pues me quedo ahí. A mis 52 años es difícil que me quieran en otro lado”.

Entre quienes consideran abrir un negocio está Ana Leticia Mendoza, de 38 años: “Yo creo que sería una cafetería o una estética, pero quién sabe cómo será eso de los permisos”. Patricia Hurtado ya tiene un negocio: “Quiero trabajar en otro lado para consolidarlo”. Herminia Martínez, trabajadora social de 41 años, afirma: “Ahorita estoy ayudando en la cooperativa de la escuela y saco un poco para los gastos de mi hija que entró a la vocacional”.

Esther Arenas, Susana Huerta, Raquel Pérez, Rosa María Corona y Claudia Calderón consideran que el ambulante es su mejor opción para ganar dinero y poder subsistir. Otras mujeres, como María del Rosario Martínez, Ma. Esther, Alejandra González y Claudia

Escalante piensan que un negocio propio sería la solución para ellas, aunque ninguna mencionó si sería formal o informalmente. Ma. Elena Pastrana y María de la Luz son empleadas domésticas y piensan seguir en su trabajo, a menos que encuentren algo mejor. Viridiana López cree que la venta de productos por catálogo sería una buena elección para ganar dinero, aunque sabe que es algo muy inseguro.

Ante la dificultad de emplearse, las mujeres entrevistadas piensan en otras formas de subsistir, aunque no son conscientes de que, por lo general, sus opciones son parte de la llamada *economía informal*, un sector que no ofrece protección, ni seguridad, ni estabilidad y carece de regulación fiscal y laboral. A pesar de lo anterior, cada vez con mayor frecuencia se incorporan a dicho sector más desplazados y rechazados de los empleos formales.

### *Informalmente desempleada*

El tema de la *economía informal* es complejo, aunque es terreno fértil para quien no encuentra un empleo asalariado en el sector formal, también es criticado y perseguido por las autoridades de todos los países. Sin embargo, todos los días estamos frente a la *informalidad*; la encontramos en el vendedor en el metro, cuando contratamos un plomero para que arregle un desperfecto, o en la costurera que arregla el cierre del pantalón. A primera vista no parece que sean cantidades importantes, pero cuando son millones quienes realizan actividades informales, estamos frente a grandes cantidades de dinero no declaradas y miles de trabajadores sin prestaciones sociales.

Una persona puede señalar que no compra productos en la calle y que siempre realiza sus consumos en comercios formales, pero la *informalidad* tiene caras muy complicadas y difíciles de vincular. Por ejemplo, una computadora portátil es el resultado de largas cadenas de producción que contratan, a través de pequeños talleres frecuentemente no regulados, mano de obra *informal* para el montaje de las placas de los circuitos y otros componentes; lo anterior es una práctica que tiene como finalidad reducir costos. Sin embargo, en el común de la población existe la idea de que la *economía informal* es el vendedor ambulante y se confunden términos, como la informalidad con la ilegalidad.

El problema del desempleo no es la falta absoluta de ocupaciones, sino de empleos bien remunerados y con dignas condiciones de trabajo. Cuando alguien no encuentra trabajo, después de intentarlo por un tiempo determinado, recurre al autoempleo, ya sea con micronegocios, explotación de pequeños predios agrícolas o recurriendo al comercio ambulante. La mayoría de las veces estas actividades permiten una subsistencia “al día”, pero no ofrecen prestaciones sociales, ni mejores expectativas.

Las actividades económicas que se regulan fiscalmente al pagar impuestos y que cumplen normas laborales, como prestaciones sociales, pertenecen a la *economía formal*. Los beneficios de ejercer con formalidad incluyen poder deducir de los impuestos aquellos gastos que permiten su funcionamiento, ofrecer a sus empleados condiciones laborales dignas y aspirar a préstamos para que la empresa crezca.

Sara Ochoa León, investigadora del Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública (CESOP) de la Cámara de Diputados, señala en el texto *Economía informal: Evolución reciente y perspectivas*: “La economía informal puede definirse de acuerdo con diversos criterios como son, el registro de la empresa ante las autoridades correspondientes, el registro ante las autoridades hacendarias, el tamaño de la empresa medido por el número de trabajadores, el cumplimiento de la legislación laboral vigente, entre otras”.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que la economía informal está integrada por todas aquellas empresas no constituidas en sociedad que forman parte del Sector de los Hogares, dedicadas a la producción de bienes o servicios, con la finalidad primordial de generar empleo e ingreso para las personas involucradas.

En el sector informal participan trabajadores por cuenta propia que emplean asalariados ocasionales y generalmente no se inscriben en registros oficiales, fiscales o de seguridad social. Otros dueños de micronegocios informales pueden ocupar uno o más asalariados “permanentes” y cumplen parcialmente con las leyes fiscales y laborales. Un ejemplo de lo anterior son los empleados que reciben prestaciones como aguinaldo, pero no están inscritos ante el IMSS.

A pesar de que, por lo general, la economía informal se relaciona con niveles económicos marginales, abarca desde un pequeño negocio personal hasta una cooperativa, pero siempre con la característica de que se ingresa a este sector buscando autoemplearse. El primer objetivo de quien decide incorporarse a la informalidad es subsistir y aunque registren su actividad, o cumplan con algunas normas, esto no garantiza que sus ingresos sean mayores y les permita crecer.

El INEGI señala en el comunicado de prensa 103/2000 que entre las características de las actividades informales está un bajo nivel de organización, poca distribución del trabajo y del capital, mano de obra y tecnología poco calificadas, los activos fijos son utilizados tanto por la empresa como por el hogar, no hay garantías formales de contratación y sólo pueden realizar transacciones o solicitar empréstitos en nombre propio. Lo anterior son desventajas que limitan la productividad y crecimiento de estos negocios, ya que no sólo carecen de las condiciones mínimas para competir, sino que se esconden del gobierno ante la posibilidad de que le imponga el registro tributario, mismo que no puede cubrir ante sus ingresos precarios.

En el texto *La economía informal* Alejandro Portes y William Haller señalan cuatro formas de economía no estructurada: ilegal, no declarada, no registrada e informal. La economía ilegal se refiere a la producción y distribución de bienes y servicios prohibidos como la piratería, el contrabando y la droga. La economía no declarada es aquella que evade reglas fiscales, como informar ingresos menores para disminuir el monto de impuestos por pagar.

La economía no registrada se refiere a actividades que no cumplen con los requerimientos de control gubernamentales, como la inscripción ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público o ante el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). El sector informal incluye las acciones económicas que pasan por alto los costos y que están excluidas de la protección que ofrecen las leyes y reglas administrativas dedicadas a las relaciones de

propiedad, licencias comerciales, contratos laborales, créditos financieros y sistemas de seguridad social.

Otra clasificación señalada por Halles y Porter se refiere a la función de las actividades informales según sus objetivos. La economía informal de supervivencia es la que lleva a cabo una persona, o familia, para obtener ingresos que le permiten subsistir diariamente, pero que no implica una mejora sustancial en su nivel de vida. La economía informal de explotación dependiente es utilizada por algunas empresas formales para reducir costos laborales a través de la contratación de personal sin prestaciones sociales, o subcontratando empresarios informales. La economía informal de crecimiento se refiere a las relaciones que establecen pequeñas empresas para disminuir costos y así acumular capital, es decir, cada pequeña empresa realiza una parte del proceso productivo para obtener un servicio o bien que se ofrece a los consumidores.

Los motivos para desarrollar una actividad informal van desde la subsistencia, hasta la evasión de reglamentaciones y cargas tributarias para hacer rentable un negocio. Así que la pobreza no es una característica definitiva del sector informal, ya que algunos dueños de microempresas, o aquellos que trabajan por cuenta propia, ganan varias veces el salario mínimo. Sara Ochoa León, investigadora de la CESOP apunta: “Para aquellas personas que podrían afrontar los costos de incorporarse al sector formal, el hecho de que la economía informal sea tolerada, implica la posibilidad de sustraerse al pago de impuestos, de servicios públicos, de leyes laborales y de otro tipo de normas jurídicas”.

Entre el ciudadano común la informalidad está en el vendedor de películas piratas, o pacas de ropa americana, pero no hay que confundir lo informal con lo subterráneo. El narcotráfico, el lavado de dinero, el contrabando, la usura, la reventa de taquilla y la piratería son actividades ilegales, aunque utilicen formas de distribución similares a las de la economía informal.

Otra clasificación propuesta por Alejandro Portes y William Haller en su libro se refiere a empresa informal y empleo informal. En el primer caso son entidades económicas que no están registradas ante las autoridades gubernamentales y tienen actividades, tamaño y número de empleados variable. El empleo formal es una categoría más compleja, pues no sólo considera a los autoempleados, a los trabajadores asalariados que se emplean en empresas informales, sino también a aquellos que tienen relación con una empresa formal pero que no cuentan con protección social.

Las empresas informales no son contabilizadas por los registros económicos del país, pero tampoco cuentan con las obligaciones y derechos de un establecimiento formal. La decisión de no formalizar una empresa está vinculado con los costos regulatorios y tributarios que imponen los gobiernos y que no consideran la baja productividad de las microempresas, por lo que éstas no pueden cumplir con todas las obligaciones.

“Generalmente las personas realizan un análisis costo-beneficio y toma en cuenta tanto el costo *de la formalidad*, en la forma de trámites y requisitos, como el costo *de la informalidad*, evaluando los beneficios a los que renuncia al pertenecer al sector informal,

como la población legal, los derechos de propiedad, etc.”, señala Sara Ochoa León, investigadora de la CESOP.

Respecto al empleo informal, la OIT toma en cuenta las condiciones laborales de los trabajadores y las relaciones que se generan, no importa si las empresas son formales o informales. De este modo, considera el término de *empleo no protegido* como el que mejor describe las circunstancias en las que trabajan los empleados informales, quienes carecen de seguridad social, servicios de salud, o cualquier otra prestación.

El sector informal es un importante generador de empleos, tanto en micro como en pequeñas empresas, sin embargo las condiciones que se ofrecen a los trabajadores son precarias y no cumplen los requisitos del *empleo protegido*. Las formas más comunes de empleo informal son a tiempo parcial, temporales en empresas formales, autoempleo y empleo asalariado. Otras categorías de empleo formal señaladas por Sara Ochoa son: asalariados en puestos formales que laboran en empresas informales; asalariados que tienen puestos de trabajo informales, ya sea en empresas formales o informales; trabajadores domésticos remunerados empleados en hogares; trabajadores independientes y empleadores; miembros de cooperativas de productos informales; trabajadores familiares auxiliares y trabajadores independientes que producen para el autoconsumo.

El empleo informal aún se relaciona con precarias condiciones de trabajo, bajas habilidades y poca productividad, condiciones de trabajo inseguras, jornadas de trabajo extensas y salarios reducidos, mismos que son mucho menores de los que se ofrecen en el sector formal y a menudo por debajo del salario mínimo. Sin embargo, es necesario reconocer que los ingresos que se obtienen en el sector informal están relacionados con la posición de la persona, quienes trabajan por cuenta propia ganan más que los asalariados.

De acuerdo con la investigadora Ochoa León: “La existencia de informalidad en una economía tiene efectos importantes a nivel agregado, es un generador de producto y de demanda, de importancia sobre todo en períodos de crisis, no obstante, para el país en su conjunto, la actividad del sector informal impide la utilización más eficaz de los recursos y mejoras de la productividad. Como consecuencia, la economía funciona por debajo de su potencial, lo cual tiene repercusiones negativas en los índices de crecimiento económico”.

La economía informal, ya sea en micronegocios, o como empleado, es una válvula de escape para aquellos que no tienen la posibilidad de contratarse en el sector formal y quienes buscan la forma de subsistir, aunque no cuenten con prestaciones sociales, ni reciban apoyo gubernamental para llevar a cabo su actividad.

### *Un mundo informal*

En un mundo con tendencias globalizadoras todo está vinculado, la mujer que maquila algún producto en su hogar sólo forma parte de una larga cadena productiva de una empresa multinacional, aunque muchas veces ella no sabe de esta relación y la compañía no conoce su existencia. Con la globalización las relaciones de trabajo han aumentado.

En 1972 la OIT publicó un estudio en el que señala el surgimiento de un grupo de trabajadores y pequeñas empresas que operan al margen de la economía formal. Desde entonces se habla de un sector informal, pero en aquella publicación se consideraba un fenómeno transitorio que desaparecería en cuanto se afianzara un crecimiento económico; sin embargo, éste no sólo perduró, sino que se extendió.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de 1991 la OIT discutió si el sector informal debe promoverse como fuente de empleo e ingresos, o es necesario reglamentarlo, imponerle protección social y otras regulaciones con la posibilidad de disminuir su capacidad de crear vacantes. Pero la realidad es que los empleos ofrecidos por este sector son precarios, por lo que no pueden ser considerados *empleos de calidad*.

En el 2002 la Conferencia Internacional de Trabajo emite el informe *El trabajo decente y la economía informal*, en el que se define a los trabajadores y empresas de dicho sector como no reconocidos, ni protegidos dentro de marcos jurídicos y reglamentarios, por lo que son vulnerables. Se acepta que los empleos de la economía informal son de mala calidad, no productivos y con bajas remuneraciones, además de que no son protegidos por ninguna legislación.

La OIT reconoce dos causas por las que existe el sector informal: estructurales e institucionales. Las primeras están relacionadas con el funcionamiento de la economía y vinculadas con la subsistencia de los individuos, por ejemplo la falta de empleo y la inmigración. Las segundas se refieren a leyes y reglamentos rigurosos que implican altos costos para las empresas, mismos que no pueden cubrir, por lo que prefieren desarrollarse en la informalidad.

“La economía informal puede caracterizarse como una respuesta de la sociedad civil a una interferencia no deseada del Estado. El carácter universal del fenómeno refleja la gran capacidad de resistencia de la mayoría de las sociedades al ejercicio del poder del Estado. Se puede declarar oficialmente que una actividad determinada es ilegal sin que por ello desaparezca. Puede legislarse la desaparición de todo un sector económico y sin embargo éste puede subsistir y florecer en forma subterránea” señalan Alejandro Portes y William Haller.

Una característica del sector informal en los países desarrollados es que los empleos que genera no ofrecen todos los beneficios laborales a los que tiene derecho un trabajador asalariado en una empresa formal. Según Sara Ochoa, la subcontratación y otras formas de flexibilización del trabajo son prácticas constantes en empresas de países industrializados, los cuales tienen procesos productivos segmentados en países en desarrollo, esto evita que contraten trabajadores permanentes y disminuyen sus costos salariales.

A pesar de la postura crítica de los gobiernos hacia la economía informal, ésta tiene varios efectos positivos para el Estado, los cuales son diferentes según las características de cada país y región. De acuerdo con Portes y Haller, los países menos desarrollados cuentan con legislaciones laborales avanzadas, pero que no corresponden a la capacidad económica de las empresas para asegurar el pleno empleo; en ese contexto, el sector informal tiene una doble función, pues emplea a una proporción importante de personas, quienes difícilmente

tendrían otro medio de subsistencia, lo cual da cierta tranquilidad social y evita agitaciones políticas. Por otro lado, los productores informales reducen los costos de consumo de los trabajadores, quienes debido a sus bajos salarios compensan sus ingresos comprando bienes y servicios producidos informalmente. Mientras que las empresas tienen la opción de compensar los altos impuestos y regulaciones laborales subcontratando empresas y empleados informales. Por lo anterior, la postura de los gobiernos de países en desarrollo ante el sector informal es ambigua y tolerante

### *Informalidad a la mexicana*

En la búsqueda de obtener recursos para subsistir, muchos mexicanos recurren a la economía informal como forma de trabajo. Sin embargo, el gobierno no ofrece mejores condiciones para establecer negocios formales, por lo que la informalidad es la opción más económica y sencilla para producir y distribuir bienes y servicios.

El crecimiento del sector informal es innegable, INEGI señaló que en el primer lustro de los noventa éste representó el 13% de la economía y en el 2003 los principales Estados con ocupación informal fueron el Estado de México con el 15% del total del país, Jalisco con el 8% y el Distrito Federal con 7.6%.

“La economía informal no es un fenómeno nuevo, sino que ha sido una constante en la economía mexicana. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo en nuestro país 25.5 millones de personas se desempeñan en la economía informal. La inadecuada fiscalización, el exceso de regulaciones y trámites y, sobre todo, las políticas macroeconómicas aplicadas en los últimos años, de evidente corte neoliberal, han hecho de la economía informal, junto a la emigración a los Estados Unidos, una alternativa de subsistencia ante la incapacidad del modelo de desarrollo para generar los empleos que demanda una población en constante aumento”, indica Martín Carlos Ramales, investigador de la Universidad Tecnológica de la Mixteca, en su artículo “Insuficiencias del modelo de desarrollo y exceso de trámites”.

Para establecer un negocio formal en México se requieren 15 pasos que se llevan a cabo en 67 días hábiles, con un costo de 2,492 dólares y un ambiente corrupto que implica obstáculos, lo cual desanima a los ciudadanos para registrar sus negocios, a pesar de perder algunas ventajas como acceder a préstamos bancarios. Según Martín Carlos Ramales: “Se estima que en México los costos laborales representan casi el 60% del total del salario, por lo que se puede decir que por cada trabajador contratado el empleador debe erogar 1.6 veces el salario ofrecido”, por lo que la flexibilización laboral es cada vez más frecuente y tiene formas de empleo temporal, por honorarios o en el hogar.

En la década de los ochenta la economía mexicana vivió crisis económicas que tuvieron como consecuencia programas de ajuste y estabilización que produjeron el despido masivo de trabajadores, recortes del gasto social y la disminución del salario real y el mercado de trabajo. Lo anterior propició mayor pobreza y abrió las puertas de la informalidad para quienes quedaron sin puestos de trabajo. Como resultado de la devaluación de diciembre de 1994, el siguiente año la tasa de desempleo abierto representó el 6.27% de la población

económicamente activa, es decir, aumentó casi un 50% respecto al año anterior. Además, las tasas de interés se incrementaron y muchas empresas se vieron imposibilitadas para solventar sus deudas, así que ante ese panorama redujeron sus operaciones o cerraron.

Otro problema en nuestro país es que el cumplimiento de las obligaciones tributarias implica un gasto elevado. De acuerdo con el Sistema de Administración Tributaria una persona física gasta en promedio 12,626 pesos para pagar sus impuestos, mientras que una empresa debe desembolsar 55,455 para llevar a cabo los trámites fiscales. Por otra parte, las micro, pequeñas y medianas empresas prefieren estar en la informalidad, pues sus utilidades son pocas y el pago de impuestos resulta una tarea imposible para ellas.

El término de economía informal se difundió a partir de 1974 y fue el Programa de Recuperación de Empleo en América Latina y el Caribe (PREALC) el organismo que puso en la mesa la discusión. Es en la década de los noventa cuando el INEGI comienza a realizar estudios y encuestas al respecto, elaborando cada dos años, a partir de 1992, la Encuesta Nacional de Micronegocios (ENAMIN).

Sara Ochoa León señala que el crecimiento del sector informal está vinculado con la crisis económica de 1982, cuando disminuyó el empleo formal y aumentó el desempleo, subempleo y la economía informal. Esta crisis propició un desequilibrio estructural del mercado trabajo en México al reducirse la creación de empleos en el sector formal. Entre 1987 y 1994 la producción se recuperó, pero el empleo siguió a la baja. Para Ochoa León lo anterior tiene tres causas principales, insuficiente crecimiento del producto que provocó un menor ritmo de absorción de empleo; el énfasis en el desarrollo de la productividad del trabajo, sobre todo en la industria manufacturera, basado en el progreso técnico, lo que implicó mejores procesos productivos con menos empleados; y el aumento de la población en edad de trabajar, ya que debido a la crisis de 1982 más miembros de cada familia se incorporaron al mercado laboral.

En diciembre de 1994 la economía mexicana tuvo otra crisis que impactó en la generación de empleos. Sin embargo, a partir de 1996 y hasta el año 2000 se registró un crecimiento económico de un 5.5% anual, pero entre 2001 y 2003 el incremento del PIB disminuyó a sólo el 0.9% por año. Respecto al empleo, la crisis de 1995 prácticamente duplicó la población desocupada, la cual era de 819,132 personas en 1993 y en 1995 llegó a 1,773,439 individuos, lo anterior según datos proporcionados por la investigadora del CESOP.

De acuerdo con el INEGI el sector informal se contrajo debido a la crisis de 1995, ya que la población asalariada, consumidores de la informalidad, disminuyó su poder de compra. En años posteriores se recuperó la economía y aumentaron también los ingresos para el sector informal.

El gobierno mexicano tolera la informalidad debido a los “efectos positivos” que le proporciona, como absorber mano de obra desempleada y dar flexibilidad al mercado laboral para que las empresas formales disminuyan sus costos. Sin embargo, no existen políticas específicas para este sector, ni para integrarlos a la formalidad, ni para mejorar sus condiciones. Por ejemplo, quienes trabajan en la economía informal no son considerados

desempleados porque perciben ingresos, pero tampoco tienen acceso a programas para la población sin empleo o subempleadas.

El término de trabajador en la economía informal no está en la Ley del Trabajo, ni en ninguna legislación del país, por lo que no se reconoce una relación formal entre empleado y empleador, además de que no se regulan las relaciones laborales en ese sector y con ello los trabajadores carecen de derechos laborales, se limita su acceso a la seguridad social y no pagan impuestos.

El INEGI señala que la economía informal pertenece al sector de los hogares, en específico a aquellos que son productores y venden en el mercado o autoconsumen bienes y servicios. Esta característica se debe a que los activos, insumos y mano de obra utilizados para la actividad económica no se diferencian con los del hogar.

Según datos del INEGI, en 1993 el sector informal mexicano representaba el 10.2% del total de la economía y para el 2002 prácticamente no hubo cambio. La población ocupada en este sector en el 2003 fue de 10.8 millones de personas y que representan un 26.7% del total. Además señala que el sector informal está conformado por trabajadores por cuenta propia que pueden utilizar ocasionalmente ayuda de familiares o emplear asalariados, ya sea de forma continua o eventual.

En 2003 el INEGI reportó que el 60.5% de la población que se empleaba en el sector informal era menor de 40 años, pero esa proporción se ha incrementado. De los 6.3 millones de personas en micronegocios, 15% eran jóvenes menores de 25 años, 50% tenían entre 25 y 44 años, mientras un 34% eran mayores de 45 años. La participación por género mostraba un predominio del género masculino con un 66% y las mujeres representaban el 34%.

Respecto a la escolaridad, el INEGI determinó que el promedio de los empleados en la informalidad era de 6.8 años y un 84.5% tenía secundaria completa o menos, pero esa proporción aumentaba en el caso de las mujeres a un 86.4% debido al aumento de mujeres sin instrucción que laboran en este sector. En la economía informal existe un contraste en el tema de las horas trabajadas, pues datos del INEGI muestran que mientras un 31% de las personas laboran entre 1 y 35 horas semanales, el 41% cumple una "sobre jornada", es decir, trabaja más de 40 horas a la semana.

Tradicionalmente el comercio, restaurantes, hoteles y servicios comunales y sociales son las actividades más importantes en el sector informal, y en 1995 representaron el 66% de la población ocupada. Sin embargo, en 2003 INEGI detectó que la industria manufacturera y la construcción aumentaron su participación notablemente. Por género, la población masculina se emplea en servicios comunales, sociales y personales, comercio, restaurantes y hoteles; mientras que las mujeres destacan en el comercio, restaurantes, hoteles e industria manufacturera.

En cuanto a la posición que ocupan los empleados en este sector, en 2003 INEGI reportó que el 37% son trabajadores por su cuenta, un 30.8% son asalariados y un 8.4% son empleadores. Además, el porcentaje de mujeres trabajadoras por su cuenta es

considerablemente mayor que el de los hombres, mientras que existe una mayor proporción de hombres asalariados que de mujeres, aunque la mayoría de los empleadores son del género masculino.

La dinámica del sector informal permite que existan diferencias en los ingresos de los que se emplean en él. Por un lado hay quien percibe sueldos bajos y que sólo alcanzan para sobrevivir, pero también hay quienes tienen percepciones más altas, sobre todo en labores especializadas. En 2003 el INEGI detectó que en la economía informal el ingreso mediano por hora era de 12.42 pesos, con un crecimiento del 28% respecto a 1995. Además, los mayores aumentos en el ingreso real se dieron en la construcción, comercio, restaurantes y hoteles.

Según datos del INEGI, los servicios profesionales y técnicos, servicios de esparcimiento, limpieza y reparación tenían los ingresos medianos más altos, con 24.92 pesos por hora, mientras que en el comercio se percibían 11.30 pesos por hora. Por su parte, los empleadores ganaban un 83% más que el promedio de los trabajadores de este sector, mientras que los asalariados son quienes tienen los menores ingresos.

Las condiciones laborales ofrecidas en la informalidad son precarias para los casi 3.3 millones de trabajadores que existían en el 2003, por lo que la Encuesta Nacional de Micronegocios del 2002 reportó que sólo el 13% manifestó tener seguridad social y sólo un 12% tenía contrato por escrito.

El INEGI señala que en el 2003 el 73% de los micronegocios aseguraron que fueron financiados por el propio dueño, con recursos personales, y la razón principal para autoemplearse fue obtener un mayor ingreso del que percibían como trabajadores asalariados. Otra causa para recurrir a la economía informal fue complementar los ingresos del hogar y buscar una opción después de un despido.

Una de las principales críticas a este sector se refiere a la falta de regulación laboral y tributaria. Como ya se mencionó, la Ley del Trabajo no contempla este tipo de actividad, lo que deja indefensos a los trabajadores informales. En cuanto a los impuestos, la Secretaría de Hacienda y Crédito Público determinó que cerca del 70% de los micronegocios no tiene registro fiscal.

“Diversos estudios sostienen que la recaudación tributaria producto de gravar al sector informal no es significativa. Un estudio de la Universidad Autónoma de Nuevo León señala que sería necesario incorporar a 11 millones de informales para recaudar poco menos de medio punto porcentual de PIB, mientras que aproximadamente 10 millones de contribuciones formales generan una recaudación equivalente al 9.9% del PIB. Esto sugiere que tendría un costo elevado fiscalizar al sector informal”, asegura la investigadora del CESOP, Sara Ochoa León.

La Reforma Fiscal de junio de 2007 contempla un impuesto contra la informalidad del 2% a los depósitos bancarios en efectivo, en moneda nacional o extranjera, para personas físicas cuyo monto acumulado exceda los 25 mil pesos mensuales. La lógica de esta imposición tributaria es crear un mecanismo que impulse el cumplimiento de las

obligaciones fiscales en materia del Impuesto Sobre la Renta. Sin embargo, las opiniones respecto a este nuevo impuesto son contrarias y señalan que no está dirigido específicamente a la informalidad, ni resuelve el problema de la desregulación de este sector.

Según la Encuesta Nacional de Empleo 2004 del INEGI, en los *Indicadores sobre ocupación, empleo y desempleo en México 1998-2003*, en este último año un 23.3% de los ocupados tenía ingresos insuficientes, es decir, menos del salario mínimo o sin percepciones; además, 12.9% de los ocupados tenía jornada parcial involuntaria por razones no personales y un 61.7% carecía de prestaciones.

El Banco de México reconoció que en el primer trimestre del 2006 casi dos terceras partes de los 739,999 empleos formales creados fueron eventuales debido a que las empresas buscan flexibilizar sus procesos productivos. Por lo tanto, sólo un 35.08% de los empleos fueron permanentes. La temporalidad y la precaridad laborales son herramientas de las economías competitivas, que buscan dividendos rápidos con los menores costos.

Esa flexibilidad laboral permite contratar mano de obra de alta calidad, incluso especializada, sin otorgar planta, prestaciones o antigüedad. Los empresarios defienden este tipo de empleo al señalar que permiten ingresar al mercado de trabajo a algunos grupos *no bien vistos* y con *buenos salarios*, refiriéndose a estudiantes que buscan su primer trabajo, mujeres que comparten lo laboral con las responsabilidades familiares, estudiantes y personas mayores.

Sin embargo, aunque es una opción favorable para las empresas, los empleados viven condiciones adversas y cada vez es más frecuente encontrar currícula segmentada y llena de empleos temporales que impiden obtener una vacante permanente, pues las mismas empresas que contratan eventualmente, exigen a los solicitantes un puesto en el que hayan tenido estabilidad laboral.

Según la OIT, en México el 55.6% de los trabajadores están empleados en empresas formales y hogares, por lo que este sector es un importante generador de puestos en el país, pero la mayoría de los empleos asumen la forma de trabajo independiente. De acuerdo con el INEGI del total de empleados en el sector informal el 70% de los trabajadores independientes y el 76.4% de los asalariados son hombres, mientras que las mujeres representan el 91% del personal doméstico.

El trabajador informal es no protegido, no reconocido y no tiene representación, lo que lo hace vulnerable, pues carece de poder de negociación con su empleador, sobre todo cuando la Ley del Trabajo ni siquiera reconoce una relación laboral entre el empleado y el patrón informales. La investigadora Sara Ochoa León señala en su texto que actualmente menos de la mitad de la población ocupada cuenta con cobertura de seguridad social del IMSS o del ISSSTE. En 2004, sólo el 43.6% de los trabajadores contaba con seguridad social y el 63% no tenía prestaciones laborales como aguinaldo, vacaciones con goce de sueldo, participación de utilidades, entre otras.

Los vendedores ambulantes son la parte más obvia y visible de la economía informal, pero no son la única forma de ésta. La actividad de los ambulantes se considera como un ingreso

de subsistencia, pues ante la falta de recursos ejercen el comercio en lugares de concurrencia y tránsito público; además, ofrecen artículos de escasa calidad.

“Las medidas para combatir el ambulante han sido relacionadas con su inclusión al sistema tributario y el pago de impuestos, así como múltiples programas de desalojo y reubicación, principalmente en zonas urbanas, sobre todo en vialidades importantes, áreas del centro histórico, etcétera”, afirma la investigadora Sara Ochoa.

Sin embargo, la raíz del problema no ha sido atacada. El desempleo y la falta de oportunidades generan la necesidad de incorporarse a la economía informal, ya sea empleándose en ella o creando micronegocios. La excesiva regulación fiscal y laboral impide que esas microempresas se registren ante las autoridades y cumplan sus obligaciones, ya que muchas veces sus utilidades son tan bajas que cubrir los impuestos y los derechos de los trabajadores, reducirían a nada sus ingresos.

#### *Maquilo, vendo y compro...*

La participación de la mujer ha crecido en el autoempleo, con microempresas, como minorista, en la preparación y venta de alimentos. La expansión de este tipo de empresas en la economía se debe, en gran parte, a las mujeres, y ahora ellas tienen acceso al capital y a su control. Sin embargo, este tipo de actividad carece de protección y tiene gran vulnerabilidad.

Según el investigador en temas sindicales, Raúl Jiménez Lescas, en su artículo “Menos prestaciones para mujeres. Domina el trabajo informal la creación de empleos”, las mujeres trabajadoras son las más afectadas entre los trabajadores sin prestaciones de Ley, en el 2003 un total de 13,664,000, de las cuales 5,870,242 laboran sin prestaciones y 1,722,292 trabaja sin pago.

La *Revista de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres* señala en su número de marzo de 2004 que dos terceras partes de las mujeres activas de los países en desarrollo trabajan en la economía informal. Además, esta representación de las mujeres está subestimada, ya que a menudo trabajan en pequeñas unidades donde su condición es invisible y, por lo tanto, no se toma en cuenta, como la producción para el consumo personal y el trabajo doméstico en casas particulares. Cuando las mujeres son independientes, a menudo trabajan por cuenta propia, mientras que sus empleadores son hombres en su mayoría.

Así, el hecho de que las mujeres accedan a empresas o empleos informales, sin prestaciones sociales, no refleja una mejoría en su calidad de vida, sino que demuestra que las condiciones en las que se emplean siguen siendo desiguales, inequitativas y discriminatorias.

“Para los hogares con jefatura femenina, que obtienen ingresos a partir de un trabajo informal, la preocupación es mayor, ya que no obtienen un nivel fijo de ingresos; esas mujeres también se preocupan, ya que la mayoría de ellas vive al día y se cumple el dilema

de que si no trabajan, no comen y el comercio es una de las actividades que las mujeres prefieren por la posibilidad de hacer compatible el trabajo doméstico y la generación de ingresos, permitiendo que los tiempos de venta se adapten a los requerimientos del trabajo doméstico, e incluso que los hijos acompañen a la madre” afirma Delia García Vences en su ponencia “Mujeres pobres jefas de hogar en México” durante el *Encuentro 2005 “Mujeres y globalización”*.

Las mujeres, pero especialmente las jefas de familia, aceptan incorporarse al sector informal porque consideran que es la mejor opción para obtener ingresos, aunque reciben menos prestaciones de salud, vivienda y alimentación. Un mercado laboral con vacantes escasas, criterios discriminatorios y horarios de trabajo extensos, son los motivos que las obligan a emplearse informalmente.

Las actividades que realizan las mujeres en el sector informal incluyen la venta de comida, venta por catálogo, comercio ambulante y pequeños negocios familiares donde no se pagan salarios debido a las relaciones de parentesco. El INEGI indica que el 23% de las mujeres que labora obtiene ingresos mediante actividades por cuenta propia, mientras que otro 12% realiza trabajo de apoyo a la familia sin recibir remuneración alguna.

Según la Asociación Mexicana de Ventas Directas, en 2003 había en México un 1,200,000 personas dedicadas a las ventas directas, de las cuales el 80% eran mujeres, en su mayoría amas de casa, quienes no son consideradas trabajadoras y sólo perciben el pago de comisiones sin prestaciones sociales. Además, otras mujeres se dedican a la maquila para empresas de venta por catálogo, elaborando en sus casas pulseras, aretes y otros accesorios, por los cuales recibe un pago ínfimo. De esta forma las mujeres maquilan la pulsera, la venden por catálogo y la compran, un negocio redondo para las empresas y en el cual la mujer es el eje del proceso de producción, distribución y venta.

Para María Elena Valenzuela, especialista regional en temas de género y empleo de la OIT: “En América Latina, cerca de 45% de la fuerza laboral está en el sector informal, si se compara la situación de hombres y mujeres, hay una mayor proporción de mujeres que de hombres en el sector informal. En nuestra región, siete de cada diez empleos han sido creados en el sector informal y alrededor del 15% de la fuerza de trabajo femenina está en el servicio doméstico, uno de los principales empleos de carácter informal”.

Según la ex diputada del PRI, Consuelo Muro Urista, el 80% de las tianguistas son mujeres y el INEGI corrobora esto con datos que señalan que las mujeres acceden a las ocupaciones más precarias, con baja remuneración y sin acceso a servicios de salud. Este instituto indica que de 16,020,833 mujeres trabajadoras del país, el 63.4% son asalariadas, lo que significa que alrededor de seis millones están al margen de prestaciones sociales.

En cuanto a los sueldos, INMUJERES señaló en el 2006 que las mujeres cobran al menos un 6% por debajo del salario de sus compañeros varones por el mismo desempeño. El ámbito informal es aún peor, ya que el salario es un 15% inferior. En el 2003 el INEGI señaló que el ingreso mediano de las mujeres en el sector informal fue menor en un 46%, mientras los varones percibían 117.8 pesos al día, ellas tenían un ingreso de 60.7 pesos

diarios. Si se tiene en cuenta que este sector es el que más absorbe mano de obra femenina, la inequidad es inobjetable.

El tema de la edad tampoco ayuda a las mujeres, porque las vacantes para mujeres mayores de treinta años son escasas y enfocadas a las ventas, puestos en los que no hay prestaciones, ni seguridad social. Por ello, las mujeres mayores de 40 años tienen una importante participación en el sector informal.

## CAPÍTULO 8

### LA INÚTIL CULPA

“Sin empleo me siento triste, frustrada y desesperada. En mi vida personal eso ha tenido consecuencias, me alejo de mis amistades, no quiero salir ni puedo hacerlo porque no tengo dinero. No puedo ser independiente de mi familia y siempre estoy de mal humor, incluso subí de peso”, platicó Esther Hernández, trabajadora social de 26 años al preguntarle qué siente al estar desempleada.

Esas emociones que detalló Esther también las comparten 22 entrevistadas, además mencionaron otras como impotencia, depresión, coraje, angustia y miedo. Todos estos sentimientos están vinculados a la incertidumbre, porque el ser humano teme a lo desconocido, a no saber qué sigue ante una situación de inseguridad y desprotección.

Durante mi investigación encontré cientos de personas desempleadas, la mayoría de ellas parecían perdidas, sin rumbo, a pesar de que deseaban mantener una actitud de seguridad y fortaleza. Detrás de cada solicitud de empleo no sólo había un servicio que se ofrecía, sino una familia, una historia y muchas vidas alteradas por el desempleo. Al ver a cada buscador con su mejor ropa, intentando actuar con serenidad, pero visiblemente nervioso, pude imaginar qué había detrás, desde deudas pendientes, hijos esperando recursos para seguir estudiando, parejas peleando por el dinero, hasta familias unidas ante la adversidad.

Desde niños nos enseñan que el trabajo es el camino para una vida mejor. Los adultos aconsejaban que estudiáramos para tener un buen empleo y muchos así lo hicimos. Pero cuando crecimos, el camino no era tan fácil, cada vez somos más y las vacantes son escasas. Ante esa realidad, tan distante a la que esperábamos encontrar, la competencia, las relaciones sociales y las exigencias del mercado laboral impiden que todos accedamos al empleo, ese que es estable, bien pagado y que permite que aportemos “algo” a la sociedad.

Por otra parte, también nos acostumbramos a escuchar de quien no está empleado que es flojo, irresponsable o perdedor. No aprendimos que existen situaciones fuera de control que conducen al desempleo, o a incorporarse al empleo informal. Nos dijeron que sólo había un camino: el empleo estable, formal y socialmente productivo, pero no nos advirtieron que no todos pueden lograr acceder a uno.

La responsabilidad del éxito o fracaso se convirtió en un asunto personal. Frases como “el que quiere, puede” o “no trabaja el que no quiere”, incluso “sale a buscar trabajo rezando por no encontrarlo”, provocan que el desempleado se sienta *culpable* por su situación y, por lo tanto, socialmente excluido. Nos señalaron adónde teníamos que llegar, pero no nos quisieron decir que ese lugar ya estaba lleno.

Lo anterior provoca que el desempleado no se sienta reconocido, además, apenas tiene recursos para sobrevivir, vive angustia y depresión, sufre enfermedades debidas a la inactividad y el desánimo. “El trabajo sigue siendo el punto de referencia que fija una identidad, un destino, una regla de vida y, además, pone en orden la existencia. Si el trabajo

desaparece todo se hunde, desde la armonía en el hogar a las razones para vivir” afirma el filósofo Jean Onimus en el libro *Cuando el trabajo se acaba*.

Así, no tener trabajo es fracasar en la vida, no contar con proyectos o esperanza, vivir en una situación precaria, tanto en lo económico como en lo psicológico. Perder el empleo es un atentado para la dignidad y el desempleado se cree responsable de su situación.

Según Jean Onimus, para las mujeres no tener empleo es dar un paso atrás pues, para ellas el trabajo fue liberador y las ha hecho más seguras, autónomas e independientes. Y en nuestra sociedad actividades como el comercio, las labores domésticas o el trabajo en el hogar no se consideran empleos *serios*, por lo que las mujeres que se dedican a estas tareas no son reconocidas económica o socialmente.

“Perder el empleo, o no obtener un puesto, pueden ser consideradas como situaciones vitales estresantes que repercuten de forma negativa en la mayoría de las personas que sufren directa, o indirectamente, sus consecuencias. El desempleo no afecta únicamente a la salud y el bienestar físico y emocional de quien se ve afectado por el mismo, sino que puede conducir a un proceso de exclusión social al reducir tanto los recursos económicos disponibles, como las relaciones y vínculos sociales” señalan los doctores en psicología social José Luis Álvaro y Alicia Garrido en el artículo “Desempleo, salud y exclusión social” en [redsirevista.cebs-es.org](http://redsirevista.cebs-es.org).

Según los mismos autores, cuando la historia laboral de una persona está formada por empleos temporales o inestables, la importancia del trabajo remunerado para la construcción de una identidad disminuye y la vida gira alrededor de otros aspectos como la familia, el ocio y el consumo. Sin embargo, cada vez es más frecuente encontrar currícula con empleos eventuales, temporales o a destajo, esto debido al cambio en el mercado de trabajo y en las relaciones laborales con la precarización, flexibilización y deshumanización de empleos, lo que ha tenido consecuencias negativas para el individuo y la sociedad.

En el libro *Trabajo, desocupación y suicidio*, el maestro en Salud Pública Miguel H. Orellano retoma las cuatro zonas de degradación por el desempleo que describió el sociólogo francés Robert Castel. Estas zonas son: De integración, de vulnerabilidad, de desafiliación y de asistencia.

En la zona de integración se encuentran quienes cuentan con un empleo estable y relaciones sociales fuertes. La zona de vulnerabilidad indica que el sujeto es inestable por un trabajo precario y sus soportes de relación y protección son frágiles. La ausencia de empleo, el aislamiento social y la carencia de estructuras sociales son características de la zona de desafiliación. Mientras que en la zona de asistencia se encuentran aquellos que se consideran incapacitados, social y laboralmente, por indigencia y que carecen de vínculos sociales.

Todos estamos en alguna de las cuatro zonas y la movilidad de una a otra depende tanto del individuo, como de factores fuera de su control, como la economía del país, las necesidades del mercado laboral y las condiciones ofrecidas por los empleadores.

En el artículo referido, los doctores Álvaro y Garrido señalan los siguientes efectos del desempleo para las personas: Los ingresos se reducen, las opciones en la vida personal se limitan, las metas y actividades disminuyen, aminora la capacidad de tomar decisiones, hay un menor desarrollo de los conocimientos y capacidades individuales, inestabilidad psicológica, aumento de la incertidumbre, restricción en las relaciones interpersonales y hay una pérdida de estatus social. Como puede observarse, las consecuencias y efectos del desempleo, y del empleo inestable, tocan todos los aspectos de la vida de la persona, lo psicológico, social y económico se destruye poco a poco, hasta convertir al individuo en un ser prescindible y, por lo tanto, excluido de su entorno social.

*“Flaco, cansado, ojeroso y sin ilusiones”*

Después de la Gran Depresión económica en los Estados Unidos, surgió la inquietud de estudiar las consecuencias psicosociales del desempleo, investigaciones de las que se ocupa la Psicología Social. En México, la LIX Legislatura del Senado de la República realizó un dictamen sobre desempleo, en ese documento se acepta que el aspecto financiero de un trabajo es lo más obvio, pero existe una función psicológica que se ha subestimado.

Estar empleado proporciona una identidad, tanto individual como social. Una persona siente que es lo que hace y así encuentra su lugar en la sociedad. Otra aportación del empleo al sujeto es una red básica de relaciones que le permite sentirse parte de un grupo, por lo que al carecer de empleo la sensación de soledad y el aislamiento se hacen presentes.

Además, tener trabajo permite estructurar el tiempo, lo que hace predecible y menos incierta la vida de las personas; los días, los meses y los años toman sentido. El empleo es la contribución que el individuo hace al medio que lo rodea, lo hace sentirse útil y valorado, lo que incrementa su autoestima.

Cuando una persona pierde el empleo, o no obtiene uno, carece de los recursos económicos y de los beneficios psicosociales del trabajo. Sin embargo, los efectos no son inmediatos, ni tienen el mismo impacto en los individuos, quienes transitan por varias etapas desde el momento en que se encuentran desempleados.

En el artículo “Desempleo, salud y exclusión social” los doctores Alicia Garrido y José Luis Álvaro, retoman las investigaciones de P. Eisenberg y P.F. Lazarsfeld que señalan cuatro fases por las que pasan los desempleados: *Shock*, es decir, la incredulidad de encontrarse en esa situación; *optimismo*, la moral y la autovaloración permanecen intactas, lo que permite al individuo creer que los esfuerzos por conseguir un empleo serán exitosos; *pesimismo*, se reducen las expectativas de lograr emplearse, disminuye la autoestima y las situaciones se comienzan a salir del control del individuo; finalmente está el *fatalismo*, que es la pérdida de la esperanza y la aparición de la apatía, pasividad, falta de esfuerzo y la indiferencia. Cada persona vive estas fases en distinta forma y la duración del desempleo determina cómo se transita por ellas y por cuánto tiempo.

Los mismos autores, Eisenberg y Lazarsfeld, afirman que hay cuatro tipos de reacciones provocadas por el desempleo en las personas: Resignación, resistencia, destrucción

y apatía. Los resignados no tienen planes, ni esperanza, por lo que restringen sus gastos y necesidades al mínimo. Los resistentes mantienen un alto perfil psicológico, tienen esperanzas y planifican su vida y actividades para conseguir un empleo. Los destrozados no tienen perspectivas del futuro, están deprimidos y se sienten impotentes. Los apáticos tienen una actitud pasiva e indiferente, lo que se refleja en una falta de esfuerzo y acción para buscar emplearse.

En la investigación que realicé, el sentimiento que predominó entre las buscadoras de empleo fue la frustración, misma que iba en aumento conforme tenían más tiempo desempleadas. La tristeza fue la segunda mención más común, mientras que la desesperación fue más frecuente entre quienes tenían más de un año en la búsqueda. Sin embargo, no es posible establecer un perfil de acuerdo con la duración del desempleo, pues estas emociones estaban presentes sin distinción en las entrevistadas.

Ana Leticia Mendoza, de 36 años, buscaba empleo desde dos años antes de que la conociera; con dos hijos necesita estabilidad y seguridad, pero no había podido conseguir su objetivo, ella platicó cómo había sido su *montaña rusa de emociones*: “Cuando empecé a buscar tenía muchas ganas, sentía que podía lograrlo, pero poco a poco me desilusioné. Como a los seis meses de buscar me desesperé, creí que yo tenía la culpa, pero ahora, dos años después, tengo coraje y frustración. No sé por qué no me contratan”.

La experiencia de Ana Leticia muestra que las personas desempleadas viven distintas emociones según el tiempo que llevan buscando trabajo y los resultados obtenidos. En el caso de Alejandra González, de 45 años, apenas tenía un mes sin empleo cuando la entrevisté y comenzaba su búsqueda, por lo que tenía recursos económicos suficientes para afrontar los gastos necesarios, además de que su salario complementaba el ingreso del hogar, pero no era el principal. Ale afirmó que si no encontraba una vacante tomaría un curso de computación para mejorar sus oportunidades.

“La historia laboral del sujeto y su contexto social influyen en el modo en que el desempleo le afecta. El adulto desempleado tiene que hacer frente a muchas cargas personales. Un rasgo negativo se observa cuando aparece un estado de permanente preocupación, insatisfacción y falta de felicidad. Esto se continúa con ansiedad, depresión y disminución notable de la autoestima”, afirma la licenciada Sonia Cesio, psicóloga y fundadora del sitio web Enigmapsi en el artículo “Trabajo y empleo – desempleo”.

Entre los factores que influyen en los efectos de la falta de trabajo para cada individuo está la duración del desempleo y las ocasiones en que se ha estado en esa posición. Quien no ha logrado incorporarse a un empleo en un largo tiempo y quien se ha visto desempleado en varias ocasiones tienen una mayor intensidad en los síntomas psicológicos derivados de carecer de una vacante estable.

“La persona que busca activamente un puesto de trabajo sin éxito aprenderá que los resultados son independientes del esfuerzo y motivación empleados. Esto puede provocar una situación de indefensión que lleva a dicha persona a perder sus esperanzas de encontrar un puesto de trabajo”, aseguran los investigadores en psicología social Alicia Garrido y José Luis Álvaro.

Ante las exigencias del mercado de trabajo, los mecanismos discriminatorios y las malas condiciones laborales, hechos en los que el desempleado no tiene control, éste termina por culparse de su falta de trabajo, asume la responsabilidad de su *fracaso* y cree que no tiene posibilidad de mejorar su situación. Esa culpa y tensión generadas tienen consecuencias en el bienestar emocional del individuo, que se refleja incluso en su salud física.

En el artículo “El problema del desempleo: El caso argentino en el contexto latinoamericano”, la doctora en Sociología Marcela Cerruti señala acerca de los desempleados: “manifiestan con frecuencia el sentimiento de desprotección y privación absoluta, en especial los desocupados de larga duración. El desocupado es consciente de que muchos como él (o ella) comparten su situación, pero se sienten impotentes para efectuar cualquier acción colectiva”.

Para Ma. del Carmen Rodríguez tres meses en la búsqueda de trabajo le mostraron que después de los 35 años es muy difícil encontrar empleo: “No me siento vieja y aunque no sé hacer cosas de oficina, ni tengo muchos estudios, puedo trabajar como cajera o ayudante de algo, pero en todos lados me dicen que no, o no me hablan. Siento impotencia porque por mensa ya no seguí estudiando por casarme y ahora ya estoy vieja para los patrones. Al final creo que yo tengo la culpa por no estudiar”.

La forma en que afecta el desempleo a cada persona tiene variables, como el género, la edad, el estado civil, si hay hijos, estudios, cuánta experiencia tiene, si es el principal sostén de la familia, entre otros. Respecto a la edad, la doctora Marcela Cerruti señala: “El momento en el ciclo de vida es otro aspecto clave en la percepción subjetiva de la desocupación y en la posibilidad de poder salir de dicha condición. La edad aparece repetidamente como una restricción clara a poder encontrar nuevamente empleo”.

En el caso de México, específicamente en el Distrito Federal y el área metropolitana, basta con revisar el *Aviso Oportuno*, o las ofertas de empleo en Internet, para comprender que a partir de los 30 años es más complicado encontrar vacantes para postularse y mucho más complejo lograr emplearse en una de ellas. Sin embargo, el tema de la edad no sólo es difícil para los mayores de 30 años, los jóvenes menores de 20 años también están fuera de los parámetros de los empleadores. Así, la década de los 21 a 30 años es la más solicitada en los puestos de trabajo. Como si naciéramos a los 21 y muriéramos al cumplir tres décadas de vida.

La vivencia del desempleo es individual y distinta, como lo aseguran los doctores José Luis Álvaro y Alicia Garrido: “Resulta evidente que el desempleo es una experiencia personal que no afecta por igual a todas las personas. Si bien de forma general podemos afirmar que el desempleo tiene consecuencias negativas, esto no debe llevarnos a pensar que se trata de una experiencia uniforme. Esto ha hecho que una parte importante de la investigación psicosocial sobre los efectos del paro se dedique a identificar aquellas variables que amortiguan los efectos del desempleo en la salud, entre otras, los recursos económicos, la edad, el género, la implicación en el trabajo, el apoyo social, la duración del período en el desempleo y las atribuciones sobre las causas de éste”.

Contar con un empleo estable proporciona bienestar psicológico a las personas, pues permite sentirse satisfecho, valorado y útil. Pero quien carece de un empleo, o trabaja temporalmente y con pésimas condiciones laborales, se siente descontento con su vida, pues no tiene la capacidad de organizar y estructurar su tiempo y actividades. Ya sea por sobrevalorar el *trabajo*, o porque éste provee de los recursos para cubrir las necesidades básicas, el empleo condiciona el bienestar emocional de los individuos.

### *¿Por qué a mí?*

A los 21 años comencé a buscar empleo en los medios de comunicación y a pesar de que no era la primera vez que entregaba solicitudes o tenía entrevistas de trabajo, la situación fue muy distinta. Sobre mis hombros tenía la responsabilidad de cuatro años de estudio y en mi familia urgían los recursos económicos. Tal vez por eso me vencí muy rápido, no tuve tolerancia a la frustración y necesitaba apoyar a mi madre para sacar adelante a mis hermanos. Además, muy dentro de mí, tenía dudas sobre mis capacidades y si no confiaba en mí, muy difícilmente alguien más podría hacerlo. Al paso del tiempo me deprimí profundamente.

Cuando cumplí 24 años retomé mi búsqueda, pero sólo como secretaria. Decidí no intentarlo en mi área de estudio, pues consideré que sería más fácil emplearme en algún puesto administrativo. No puede conseguir un trabajo estable y sí me sentí rechazada y discriminada en muchos lugares. Lograba incorporarme en empleos interinos o eventuales, pero la mayoría de las veces las condiciones eran pésimas. Cada rechazo, cada llamada que no llegaba, fue menguando mi autoestima y el fantasma de la depresión volvió a aparecer.

Yo sabía que no era la única, el problema era social y no lo podía resolver, pero nada me importaba, siempre me preguntaba: ¿Por qué a mí? Hoy sé que no hay respuesta y que el papel de víctima sólo eterniza un mal momento, pero gracias a esos instantes de angustia desesperación y tristeza, conozco las emociones y sentimientos que produce el desempleo y el empleo inestable. Es cierto, no era la única, pero nadie más que yo podía sentir lo que vivía y aún con el apoyo de mi familia y amigos tuve que crecer, madurar y encontrar la fortaleza para empezar de nuevo.

El dictamen sobre el desempleo de la LIX Legislatura del Senado de la República afirma: “Los resultados de muchas investigaciones indican que las personas desempleadas muestran unos mayores síntomas de deterioro psicológico, estado depresivo o insatisfacción con su vida presente que las personas empleadas, una vez controlado el efecto de variables como la edad, el sexo, el nivel ocupacional, el estado civil, el nivel educativo y los ingresos económicos”.

Los doctores Alicia Garrido y José Luis Álvaro mencionan algunos efectos psicológicos que produce el desempleo, como la inestabilidad emocional; la disminución en la moral que se refleja en menor confianza; los sentimientos de inferioridad; la aparición de pesimismo, la introversión y aislamiento social que aumentan según se prolongue el período de inactividad; y un mayor riesgo de trastornos depresivos. Estos autores también señalan que

el impacto de estos efectos está relacionado con la percepción del trabajo de cada individuo; algunas personas consideran que la actividad laboral es un medio para conseguir recursos económicos, mientras que para otros también implica realización personal y logros sociales.

En este sentido Garrido y Álvaro afirman que entre los 30 y 50 años las personas tienen una mayor identificación con su empleo y viven relaciones sociales que nacen y se desarrollan en el contexto laboral. Además, este rango de edad también implica mayores responsabilidades familiares. Por lo anterior, los individuos que se encuentran en esa etapa ven más afectada su salud psicológica y física ante la pérdida del empleo, la no consecución de un puesto o un empleo temporal.

“Yo tenía 26 años en mi anterior trabajo, durante todo ese tiempo trabajé en contabilidad, tesorería y cuentas por pagar. Pero la empresa cerró y ya tengo cinco meses buscando empleo, aunque las vacantes sí cumplen con mis expectativas, ya no les sirvo por la edad. Siento frustración, tanto tiempo de trabajar en un área y al final ya no me puedo desempeñar en ella, aún con toda mi experiencia”, platicó Minerva León, auxiliar contable de 45 años.

De acuerdo con los investigadores en psicología social Alicia Garrido y José Luis Álvaro, hombres y mujeres tienen efectos psicológicos negativos ante el desempleo, aunque existen algunas diferencias en función de la edad. Las jóvenes asocian el tener trabajo con autonomía, independencia y equidad, por eso tienen un mayor deterioro emocional que los jóvenes desempleados.

En mi experiencia, cuando me di cuenta de que no podía emplearme, comencé a separarme de mis amistades, a pesar de que algunos de ellos compartían el problema del desempleo conmigo. No sólo me daba pena no tener dinero, sino que se dieran cuenta de que no servía para nada, o era una inútil, como me sentía en aquel momento. Así, rechazaba llamadas e invitaciones para salir y la tristeza me invadía sin que yo pudiera hacer algo.

Independientemente de variables como el género y la edad, el desempleado comienza a aislarse socialmente, no sólo porque al carecer de empleo sus relaciones sociales se truncan, o dejan de existir, sino porque quien no tiene trabajo siente vergüenza al creerse responsable de su situación, esto termina por excluirlo de su entorno social.

En el artículo “Consecuencias del desempleo”, del sitio [www.elergonomista.com](http://www.elergonomista.com), se señala: “La tristeza se manifiesta en diferentes aspectos; a nivel motor hay lentitud en el lenguaje, el pensamiento y los movimientos, así como una falta de interés. A nivel cognitivo surgen pensamientos de indefensión, sentimientos de culpa y desprecio hacia uno mismo, disminuye la autoestima, hay dificultad para tomar decisiones, e incluso pueden aparecer ideas suicidas”.

Rosa María Corona conoce muy bien esa tristeza, cuando la entrevisté platicó largo y tendido sobre su experiencia en el desempleo y la discriminación. Parecía que necesitaba desahogarse y ser escuchada, incluso lloró mientras recordaba lo que había vivido. Ella me confesó que esa tristeza la sentía todo el día y lloraba sin poder controlarse, por lo que

muchas veces ni siquiera salía a buscar trabajo. También comentó que sólo sus hijos la mantenían en pie, pues sin ellos nada tendría sentido. Rosa María estaba deprimida, aunque tal vez ella no lo sabía, ni lo podía reconocer.

La autoestima es la valoración de uno mismo, de quién es y de lo que hace. Al carecer de empleo, o no lograr ser aceptado en una vacante, el desempleado siente que su valor disminuye, pues no es tomado en cuenta por los empleadores como la mejor opción para contratar. “Se puede afirmar que el deterioro del estatus y del prestigio social causados por la pérdida de un puesto de trabajo puede provocar un sentimiento de incapacidad personal y autoculpabilización que lleve a cambios en la evaluación personal” aseguran los doctores Alicia Garrido y José Luis Álvaro en “Desempleo, salud y exclusión social”.

Al respecto en el sitio web Elergonomista se reconoce que algunas personas elevan su autoestima ante el desempleo como una respuesta defensiva, pero en otros casos se produce un deterioro de la misma. Por lo tanto, este factor es determinante para encontrar trabajo y la calidad de éste, ya que las personas con baja autoestima tienden a aceptar empleos mal retribuidos y poco relacionados con su experiencia laboral.

Lo anterior lo he experimentado en varias ocasiones. Ante la imposibilidad de trabajar en un puesto relacionado con los estudios que concluí, he aceptado emplearme como secretaria o capturista para poder cubrir mis gastos, pero también por el temor de volver a vivir el rechazo en las vacantes a las que podría aspirar.

Otra reacción ante el desempleo es la ansiedad, la cual, señala el artículo “Consecuencias del desempleo”, es un mecanismo adaptativo que sirve para mejorar una situación en momentos difíciles y se manifiesta con conductas de evasión y escape, inquietud, compulsiones, agarrotamiento y alteraciones en la conducta asertiva. A nivel cognitivo se originan preocupaciones y dificultad para la atención y concentración. La ansiedad también tiene repercusiones físicas como taquicardia, mareos, sudoración y dificultades respiratorias. Según el mismo artículo, los desempleados sufren habitualmente de Ansiedad Generalizada, es decir, se sienten intranquilos y preocupados la mayor parte del tiempo.

El desempleo también afecta funciones cognitivas del individuo, como habilidades manuales y mentales. Los doctores José Luis Álvaro y Alicia Garrido señalan que estudios psicológicos demuestran que los desempleados requieren mayor tiempo para hacer las mismas actividades y concentrarse en ellas, que antes de encontrarse en esa situación. Además, tienen mayor dificultad para comenzar tareas, mantenerse mentalmente activos, recordar cosas, tomar decisiones y comprender con rapidez lo que otras personas dicen.

Un problema más es que cometen errores al hablar y olvidan o confunden palabras. Respecto a las habilidades matemáticas, se les complican operaciones sencillas y también leen, entienden y comprenden libros o revistas con lentitud. Estos efectos se presentan con más frecuencia cuando el desempleo tiene una duración mayor.

En un artículo publicado en el sitio web de Elergonomista se admite: “Existe evidencia de que hay una relación entre el desempleo y las dificultades económicas que implica, como un factor que desencadena una conducta adictiva, debido al exceso de ansiedad y tensión”.

El alcoholismo, tabaquismo y la compulsión por la comida son algunas manifestaciones de un estado de ansiedad permanente ante la falta de un empleo estable y bien remunerado.

Para Esther Hernández, Patricia Vargas y Ma. Magdalena Alvarado esta actitud adictiva se ve reflejada en la comida. Las tres aceptaron haber subido de peso y encontrar en la comida un alivio ante su falta de empleo. En lo personal tuve la misma experiencia, e incluso llegué a generar conflictos familiares por ese motivo. Además, el proceso para bajar de peso ha sido largo y difícil.

Entre las mujeres entrevistadas, cinco señalaron sentirse deprimidas, pero la mayoría tenía síntomas de este padecimiento aunque no lo relacionaban directamente con él. Un artículo publicado en [www.elergonomista.com](http://www.elergonomista.com) menciona nueve criterios para determinar la depresión: Estado de ánimo depresivo durante la mayor parte del tiempo; disminución notable del interés o de la capacidad para el placer, es decir, deja de disfrutar de las mismas actividades o situaciones que le proporcionaban felicidad antes de estar desempleado; pérdida o aumento importantes de peso o apetito: insomnio o hiperinsomnia, la capacidad de dormir disminuye o se incrementa; agitación o retardación psicomotora, aparecen tics nerviosos o los reflejos se hacen más lentos, lo que hace parecer al individuo como torpe; fatiga o pérdida de energía; sentimientos de inutilidad o culpa; disminución de la capacidad para pensar o concentrarse; y, pensamientos de muerte y de suicidio.

A pesar de que el suicidio es una etapa final de la depresión, existen estudios en México, como el de Teresa S. Méndez y Graciela T. Garza, referido en el libro *Trabajo, desocupación y suicidio* por el maestro en Salud Pública Miguel H. Orellano, el cual constata que entre 1971 y 1975 el 35.5% de los suicidios eran de desocupados. El suicidio es la decisión personal de no seguir viviendo e implica la pérdida de toda esperanza. El desempleado se siente aislado, inútil y sin futuro, por lo que entra en depresión y, si no recibe ayuda, puede intentar terminar con su vida.

Sin embargo, no es fácil para el desempleado pedir o recibir ayuda. La culpa, el sentido de inutilidad, la exclusión social y la tristeza están presentes casi desde el principio y aumentan con la duración del desempleo. Además, se conforma un círculo vicioso, pues el desempleado termina por no seguir su búsqueda ante la certeza del fracaso y sin intentos no hay posibilidad de emplearse.

La ansiedad, los trastornos cognitivos, e incluso las adicciones modifican la percepción que tiene el individuo de sí mismo y, por lo tanto, refleja actitudes que son poco favorables en las entrevistas de trabajo, lo cual también complica su contratación. Una actitud excesivamente ansiosa, o derrotista, puede influir en el empleador de un modo negativo. En el primer caso el buscador parece desesperado por conseguir un empleo, aunque no domine la actividad para la cual se postula. En el segundo caso, una baja autoestima bloquea los conocimientos y aptitudes reales del individuo, lo que se refleja en inseguridad en los exámenes realizados por las empresas e impide conocer las capacidades reales de quien busca emplearse.

Paty Vargas refleja los sentimientos más comunes del desempleado: “Siento frustración, coraje, impotencia y tristeza. Tantos años de estudio para nada, acepto que hasta era

soberbia lo que tenía, porque no cualquiera termina una licenciatura. Pero ahora me siento inútil, fea y gorda, por eso me alejo de mis amigos. Soy la hermana, la prima, la amiga enojona y les grito a todos. Apenas me tocan y ya estoy de malas. Tengo mucho sueño, acné y subí de peso”.

El apoyo familiar y de amigos es indispensable para retomar el camino y revalorizarse, aunque puede ser complicado para quienes rodean al desempleado porque muchas veces éste rechaza cualquier tipo de ayuda.

Los efectos psicológicos también tienen repercusiones físicas, como en el caso de Paty. Existen investigaciones en las que se relaciona el desempleo con riesgos para la salud física. Los investigadores en psicología social Alicia Garrido y José Luis Álvaro afirman que la falta de un empleo es un acontecimiento estresante que afecta el funcionamiento del individuo. Como las personas desempleadas tienen, en general, menores ingresos, su acceso a servicios de salud también está restringido.

Entre los malestares físicos que presentan los desempleados, en el artículo “Conozca los efectos del desempleo” del sitio de Internet [www.eempleo.com.cr](http://www.eempleo.com.cr), se destaca el insomnio; la pérdida o ganancia de peso; fatiga, dolor general de cuerpo; gastritis; dolores de cabeza, espalda o cuello; hipertensión y alteraciones de la piel, como la caspa o el acné.

En el plano individual el desempleo genera malestares psicológicos y físicos, los cuales no son atendidos adecuadamente porque el desempleado no cuenta con servicios de salud, ni dinero. Sin embargo, si se considera a los que no tienen un empleo y a los trabajadores en el sector informal, quienes no tienen estabilidad y carecen de prestaciones sociales, es factible imaginar una sociedad, un país, enfermo y sin atención psicológica o médica.

Carecer de empleo formal es, de por sí, un estigma social y el desempleado vive una lucha interna para no bajar la guardia y seguir con su búsqueda, pero las afecciones psicológicas y físicas pueden convertirse en obstáculos para poderse emplear.

### *Viviendo al día*

Las consecuencias del desempleo, o de un empleo precario, no sólo tienen efectos psicológicos o físicos, el plano económico es el más visible y el que más preocupaciones genera, pues vivimos en una sociedad en la que el dinero es el medio para satisfacer las necesidades. Las buscadoras entrevistadas durante mi investigación mencionaron, como una de las principales angustias, el dinero, sobre todo para aquellas quienes eran el principal, o único, sostén de la familia.

“Sin trabajo me siento mal, porque la verdad para todo se necesita dinero. Dicen que no es necesario para ser feliz, pero cómo no, si hasta por respirar cobran”, comentó con coraje Ivonne Valderrama, de 33 años. Por su parte, Erika Escamilla, de 52 años, manifestó: “Se siente bien feo, a veces me ha pasado que no tengo ni un quinto y pido prestado. Me siento angustiada y triste”. Mientras que Herminia Martínez San Juan acepta sentirse impotente:

“Los gastos son fuertes y no importa si no tienes trabajo, hay que pagarlos de algún modo, aunque a veces de plano no se puede”.

De acuerdo con los doctores José Luis Álvaro y Alicia Garrido, la función primaria del trabajo es la de proveer los medios materiales para subsistir. Cuando una persona está desempleada disminuyen sus ingresos, o deja de percibirlos, por lo que se ve obligada a economizar tanto como puede y esto repercute en su calidad de vida. Si bien es cierto que un empleo proporciona bienestar psicológico y social, en el nivel práctico su función más importante es la de generar recursos materiales.

Aún con actividades como la venta por catálogo, o el comercio de alimentos, las entrevistadas reconocieron que los recursos obtenidos con esas labores eran insuficientes, inestables, inseguros y no accedían a prestaciones sociales. Aunque también señalaron que esos ingresos, aún siendo mínimos, les permitieron afrontar los gastos más urgentes y los derivados de la búsqueda de trabajo. Sin embargo, aquellas mujeres que no tenían otra opción para generar recursos, eran quienes se notaban más angustiadas y con actitudes depresivas.

Al respecto, la doctora Mercedes Pedrero Nieto, en su texto *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, señala que ha disminuido el número de trabajadores asalariados, aumentando los trabajadores por cuenta propia, a destajo, o familiares no remunerados.

Es por ello que las mujeres, ante las restricciones y dificultades para emplearse como asalariadas, se autoemplean o trabajan a destajo en su domicilio. El incremento del comercio como autoempleo, y lo complejo de emplearse formalmente, también ha hecho crecer las filas del comercio ambulante, dominado por las mujeres como líderes.

Para la sociedad cada desempleado representa mano de obra desperdiciada y, por lo tanto, es equivalente a trabajo no realizado y mercancías no producidas que no generan ganancia. Así lo sostiene la licenciada Alejandra Padilla en el artículo “Introducción a la Sociología, la Economía y las Ciencias Políticas”, en [www.eumed.net](http://www.eumed.net): “Cuando aumenta la tasa de desempleo, la economía arroja todos los bienes y servicios que podían haber producido los trabajadores desempleados”.

Además, los productos que se ofrecen en el mercado no encuentran consumidores, pues la falta de dinero impide al desempleado comprar artículos o servicios y sólo consume lo estrictamente necesario para su subsistencia. Aun cuando el empleo permite tener bienestar psicológico, es el aspecto económico el que resienten, en primera instancia, los desempleados y sus familias.

#### *Voy fracaso tras fracaso*

“Ahorita sí tengo un empleo, soy secretaria pero me pagan muy poco y trabajo todo el día; por eso estoy tratando de encontrar algo mejor, pero no se ha podido. Yo soy la que mantiene la casa, por eso siento mucha presión y miedo. De por sí vivo angustiada diario

por mis hijos, por quién me los cuida, por darles lo que necesitan. A veces me siento a llorar” platicó Sandra Cornejo, madre soltera de 33 años.

El desempleo, o el contar con un empleo inestable, no sólo tiene consecuencias psicológicas y económicas, sino sociales. En la familia, la comunidad y el país, se viven los efectos de la falta de empleo para la población, entre los que ocupa un lugar especial la violencia.

El dictamen sobre desempleo de la LIX Legislatura del Senado de la República señala: “En la organización de la sociedad moderna carecer de un empleo ofrecido por una empresa, organismo o institución, o de una posibilidad factible de autoemplearse, puede condenar a quien se encuentra en esa posición a la inactividad forzada, a un sentimiento de aislamiento y de exclusión, que junto con el apremio económico produce reacciones en el comportamiento humano que conducirían a la violencia y, en algunos casos, a la violencia extrema. Cada día sin empleo es abrumador para la persona, la familia, la comunidad y el país; el impacto del trabajo perdido y del desempleo no se puede tratar de una manera abstracta”.

Como ya se mencionó, los efectos del desempleo, y su intensidad, dependen de la duración de éste. En mi investigación detecté dos variantes: el desempleo de corta duración u ocasional, y el desempleo de larga duración. Aunque los efectos psicológicos, económicos y sociales eran muy similares en los dos tipos de desempleo, existían más sentimientos negativos en aquellas mujeres con más de seis meses sin trabajo.

La impotencia, el coraje y la frustración estaban presentes en las buscadoras que tenían más de medio año desempleadas, ellas fueron quienes confesaron haberse aislado socialmente y evitar reuniones con familiares y amigos. Aunque los mismos sentimientos fueron mencionados por las mujeres con menos de seis meses en la búsqueda de trabajo, ellas aún mantenían una actitud de esperanza y sus relaciones sociales todavía eran sólidas.

El aislamiento es un efecto psicosocial del desempleo y así lo explican los investigadores en psicología social Alicia Garrido y José Luis Álvaro: “El desempleo influye en las relaciones sociales y en los recursos materiales, lo que le hace ser también un importante factor de exclusión social”. Lo anterior permite determinar que el trabajo integra y el desempleo segrega al individuo de la sociedad.

Una persona con un empleo estable es bien vista y aceptada por su entorno, mientras que el desempleado es visto como inferior o fracasado, por lo que no se le permite desarrollarse socialmente, además de que por sí mismo se excluye por vergüenza o por falta de recursos económicos. Esta situación es contraproducente, pues conforme el desempleado pierde contactos y relaciones sociales, su oportunidad de reintegrarse al mercado laboral disminuye.

La doctora Marcela Cerruti señala en el artículo “El problema del desempleo: El caso argentino en el contexto latinoamericano”: “Estar desempleado es muy diferente a tener tiempo libre, se observó en los desempleados un descenso en la asistencia a clubes y organizaciones de voluntariado, en el uso de la biblioteca pública y en sus hábitos de lectura. Su sentido del tiempo se desintegró. Mientras que al principio las relaciones

familiares no se veían afectadas en la misma medida que otras relaciones y actividades, con el paso del tiempo se encontró evidencia de un deterioro en las mismas y un aumento en las discusiones familiares”.

La violencia y la exclusión social son efectos que se presentan en la vida social del desempleado, pero en el interior, en el núcleo familiar, existen otras consecuencias que afectan al individuo, su pareja e hijos y que condicionan el ambiente familiar, así como la conducta y actitudes de sus miembros. Entre las consecuencias en las relaciones familiares, la doctora Cerruti menciona inestabilidad; separación; tendencia a destrucción de la estabilidad familiar; al concluir el período de desempleo el retorno a la seguridad es lento y frágil, además de que las secuelas en los niños se reflejan como malestares físicos y emocionales.

Para los doctores José Luis Álvaro y Alicia Garrido la estabilidad familiar está vinculada con el momento en el que se produce el desempleo dentro de la historia de cada familia. Es decir, las consecuencias de la falta de empleo son distintas, pues en algunos casos representa una oportunidad de fortalecer los lazos y, en otros, se produce un deterioro en las relaciones entre los miembros.

La forma en que una familia responde ante una situación de desempleo está en función de las relaciones existentes con anterioridad y sólo se intensifican o acentúan ante la falta de trabajo. Los investigadores Alicia Garrido y José Luis Álvaro aseguran: “La familia puede ser tanto el origen de tensión como de apoyo social, lo que explica el que ni en todos los estudios de desempleo esté asociado a un incremento en la tensión familiar, ni en todos los casos se dé un deterioro en dichas relaciones”.

Para Ma. Elena Pastrana carecer de un empleo le permitió observar una mayor unión en su familia, su pareja la apoyaba en las actividades domésticas y el cuidado de sus dos hijos, mientras ella buscaba empleo. Y aunque ella manifestó sentirse mal porque tienen la responsabilidad de sacar adelante a sus hijos, sabía que con la ayuda de su esposo podría encontrar una vacante para apoyarlo en los ingresos de su hogar.

Por su parte, Rosa María Corona platicó angustiada cómo su familia se desintegró por el desempleo: “De por sí mi esposo no era muy chambeador, pero cuando lo corrieron de donde trabajaba fue peor. Al principio sí buscaba trabajo, pero poco a poco se fue haciendo *guaje* y como yo vendía pasteles y gelatinas, pues no faltaba de comer en la casa. Pero yo me harté y peleábamos mucho, por eso se fue de la casa. Tiene tres años que no me da un quinto para mis hijos y yo sola tengo que mantenerlos. La verdad a veces soy muy enojona con ellos y les grito por todo, pero es que me desespero de que su papá no me dé dinero y de que no tengo trabajo. ¡Pobrecitos de mis hijos! A veces les grito feo y me arrepiento. Mi hija de 13 años iba muy bien en la primaria, pero en secundaria ha reprobado materias. Yo creo que tiene que ver toda la bronca entre su papá y yo por el dinero”.

En el artículo “Consecuencias del desempleo”, del sitio [www.elergonomista.com](http://www.elergonomista.com), se señala que si el desempleado es cabeza de familia los efectos son más graves, pues debido a la reducción de los ingresos toda la familia ve disminuido su estatus y la calidad de vida.

Además, los hijos de personas desempleadas sufren de un aumento del estrés, cambios de humor, dificultades escolares y tensión con sus amigos y compañeros.

Por su parte, en el artículo “El problema del desempleo: El caso argentino en el contexto latinoamericano”, la doctora Marcela Cerruti señala: “El desempleo de larga duración de los jefes del hogar aparece teniendo consecuencias en las conductas y valores de los hijos, quienes en algunos casos tienen gran desinterés por los estudios. Debido a lo ocurrido con sus padres plantean la inviabilidad de un progreso individual basado en el esfuerzo y el trabajo. Los padres, por su parte, debido a su propia experiencia personal, se encuentran desorientados en relación a qué valores transmitir, a qué tipo de carrera laboral o educativa promover”.

La salud mental de los padres se refleja en los hijos, la depresión e insatisfacción de los progenitores se convierten en una mala actitud de los niños y jóvenes hacia la escuela; además, llevan consigo el estrés de sus padres, lo que afecta su rendimiento escolar. Otra reacción de los jóvenes es la de abandonar sus estudios para emplearse y ayudar a sostener a su familia, lo que también disminuye sus posibilidades de desarrollo y de encontrar un puesto mejor remunerado.

#### *Una jefa desempleada*

Aún cuando los efectos del desempleo no tienen variantes importantes respecto al género, se debe reconocer que las circunstancias que rodean a las jefas de familia son diferentes y particulares, pues se les asocia con hogares de bajos recursos. En mi investigación las buscadoras señalaron, en general, que encontrar un buen empleo siendo mayores de 30 años, con hijos pequeños y con poca experiencia laboral es una misión prácticamente imposible. Además, hay que agregar factores como la apariencia física y la distancia entre el empleo y el domicilio.

En el artículo “Bienestar y jefatura femenina en los hogares mexicanos”, dentro del libro *Familia, género y pobreza*, el doctor en Sociología José Gómez de León y la doctora en Economía Susan Parker señalan que los hogares con jefas de familia se asocian con impactos negativos en los niños, como inasistencia escolar y bajas calificaciones y estos efectos están relacionados con la precaria economía de estas familias y la falta de supervisión por la ausencia de los padres. El bajo rendimiento en la escuela, la deserción y las mayores posibilidades de delinquir son características de los hogares con jefatura femenina; pero si además la jefa del hogar no tiene empleo estable, bien remunerado y con prestaciones sociales, la situación no podrá mejorar.

La problemática de los hogares encabezados por una mujer es compleja y la carencia de un empleo para la cabeza de la familia es otro elemento más en su precaria situación e incide en la deserción escolar de los hijos adolescentes y jóvenes, quienes se ven en la necesidad de apoyar en el ingreso familiar con empleos tan precarios y mal pagados, como a los que accede la progenitora.

Así, aunque Gómez de León y Parker afirman que en los hogares con jefatura femenina no hay más pobreza que en los de los jefes varones, esto se debe a que niños y jóvenes participan en el ingreso de la familia con un empleo formal o informal, lo que disminuye sus posibilidades de acceder a mejores oportunidades y calidad de vida.

Para Rosa María Corona la preocupación es latente: “A veces mi hija de 13 años me dice que ya no va a estudiar porque me quiere ayudar trabajando en algo, pero yo le digo que siga y que le eche ganas para que cuando crezca sepa hacer algo y tenga un buen trabajo, aunque yo no la veo muy convencida y cada vez tiene peores calificaciones”.

## *EPÍLOGO*

A pesar de los avances científicos, el ser humano no puede decidir cuál será su sexo al nacer y, por el momento, existe la posibilidad de que por medio de la manipulación genética los padres elijan si quieren tener un hijo o una hija. No tengo duda de que muchas parejas optan por un varón y no por una niña.

En la mayoría de las culturas y las sociedades existe la preferencia hacia el sexo masculino, se le considera más valioso por las características que se asocian con el hombre como fuerza física, combatividad, autoridad, racionalidad y poder, mismas que han sido determinantes para que los seres humanos sobrevivan. Al mismo tiempo, el sexo femenino es menos apreciado, pues se le adjudican términos poco valorados por la sociedad como pasividad, dependencia, subordinación y todo lo referente a lo doméstico.

El equilibrio entre los sexos permitió al ser humano subsistir a lo largo del tiempo, la fuerza física del hombre es tan importante como la aptitud de reproducción de las mujeres. Por eso, en los primeros años de la humanidad había una valoración justa para cada género.

La evolución del hombre en el ámbito socioeconómico modificó esa percepción de justicia y la mujer fue relegada poco a poco de las actividades importantes y exteriores, para ser recluida al interior de la familia. Si bien es cierto que la división sexual del trabajo fue indispensable para garantizar la permanencia del ser humano, ésta no se ha modificado a través del tiempo, aunque las condiciones de la humanidad sí han cambiado. La importancia de la mujer como procreadora de vida era la de perpetuar la especie, pero hoy en día la situación es distinta e incluso existe un problema de sobrepoblación.

Desde Aristóteles hasta los pensadores de la revolución francesa existieron posturas de discriminación que sólo intentaban justificar una división genérica del trabajo. Es decir, ante la certeza de que el ser humano había ganado la batalla a otras especies, y se consolidaba como la mano modificadora de su entorno, la labor de la reproducción había perdido su importancia y el desarrollo del pensamiento, la razón y las habilidades eran la nueva prioridad.

El hombre tendía una nueva red de justificaciones y explicaciones para no permitir a la mujer su inclusión en la nueva realidad, para eso no dudó en señalar que ellas tenían una menor inteligencia, capacidad de pensamiento y habilidades. Incluso se utilizaron argumentos médicos para cerrarles el paso.

Conforme el capitalismo se constituía como el sistema económico más importante a nivel mundial, se perpetuaba la idea de la mujer como reproductora, tanto de la especie como de los procesos económicos, pues se limita su papel como productora de bienes, pero su importancia en el consumo es indispensable. El tiempo seguía corriendo y la mujer continuaba encerrada en su dominio, el hogar, e imposibilitada de desarrollarse en cualquier otro ámbito.

Pero la dinámica del capitalismo fue el pretexto necesario para abrir las puertas y los ojos, de las mujeres. Las guerras y las crisis económicas sacaron a ese ejército femenino ávido de desarrollarse en los ámbitos económico, social y cultural.

El trabajo femenino siempre ha sido importante en el desarrollo de la humanidad. Algunas veces visible y en la mayoría de los casos invisible, la participación de la mujer es vital. Desde su labor en el hogar, en las tareas domésticas, con el cuidado de la familia, la producción para el autoconsumo y su capacidad de decidir qué se compra, hasta el trabajo en fábricas, en el sector servicios y la cultura. Sin embargo, esta relevancia no ha sido reconocida y valorada por la sociedad.

La labor de la mujer al interior del hogar es menospreciada al considerarse como *natural*, por ello no se reconoce y se asume que es su obligación realizarlo. En el caso del varón, su trabajo es socialmente valorado y, por lo tanto, recibe un reconocimiento económico que le permite mantener a su familia, pero también lo dota de poder, el cual ha utilizado para reprimir los deseos y necesidades del género femenino.

En la etapa posterior a las guerras mundiales del siglo XX, la mujer es obligada a regresar al hogar, después de haber trabajado en fábricas ante la carencia de mano de obra. Pero no todas ellas cumplieron con la orden del género masculino, así dio inicio un movimiento liberador más intenso y aún continúa la lucha. Más allá de discursos feministas apasionados, la realidad es que la mujer tiene mayor conciencia de sus capacidades y aportaciones a la humanidad, aunque falta mucho camino por recorrer, ya que los sectores más pobres de las sociedades del mundo tienen procesos más lentos y sus mujeres aún deben luchar con prácticas discriminatorias y violentas.

La mujer se ha abierto espacios en la cultura, la religión, el sector laboral, la sociedad y la ciencia. Aunque la decisión de incorporarse al trabajo no ha sido sólo de ella, sino debido a circunstancias ajenas, cada vez son más quienes eligen el estudio o el trabajo como formas de superación personal y saben que eso implica retardar, o desplazar, la vida familiar.

Es cierto que la mujer tiene mayores opciones para emplearse, pero existen prácticas para limitarla, entre las cuales destaca la segregación laboral, la discriminación y la inequidad en las tareas domésticas. A pesar de que muchas de nosotras estudiamos, logramos un título universitario, e incluso tenemos un desarrollo profesional, el tema del trabajo doméstico sigue siendo un dolor de cabeza.

Al género femenino se le sigue considerando como el responsable del cuidado y atención del hogar y de los hijos, lo cual restringe y limita las horas que puede asignar a otras actividades, como el estudio o el trabajo. Lo anterior es uno de los principales argumentos por los que los empleadores prefieren contratar a los varones.

La sociedad exige demasiado a las mujeres, pero ha aceptado de mala manera su incorporación al mercado de laboral y esto ha sido condicionado a que no *descuide* su principal obligación: las tareas domésticas. Además, no se han modificado sustancialmente las actitudes de los varones ante las labores del hogar. Es cierto, cada vez son más quienes

*ayudan* a las mujeres, pero no se percibe como una responsabilidad compartida, sino como un favor de un buen hombre, comprensivo y bondadoso.

Ante la falta de apoyo y los cambios sociales, la respuesta de las mujeres ha sido la de retardar la edad de unión en pareja y también la de la maternidad. La disminución en la tasa de natalidad de México es una clara muestra de que las mujeres tenemos menos hijos, o decidimos no ser madres. La misma sociedad que nos enseñó que nuestro principal papel es ser madre, es la que nos ha cerrado las oportunidades de desarrollo personal y profesional por tener hijos.

Un cambio en la estructura familiar ha sido importante para que la mujer mexicana decida emplearse. El aumento de los hogares con jefatura femenina es innegable. En México uno de cada cinco hogares tienen jefe de familia mujer y en el D.F. esa relación es de uno de cada cuatro. Sin embargo, la sociedad no ha reaccionado ante esta situación, ya que no existe el apoyo suficiente para estos hogares encabezados por mujeres, ni el mercado de trabajo ha modificado su posición y requerimientos para la contratación de trabajadores con un perfil tan “poco favorecedor” para ellos.

Aunque la falta de empleo no es exclusiva del género femenino, las mujeres lo resienten más debido a que se incorporan con mayor frecuencia que antes al mercado laboral. Es decir, a pesar de que la población económicamente activa es más grande en los hombres, en los últimos veinte años ha crecido con mayor velocidad en el caso de ellas.

El desempleo es la carencia de empleo, a pesar de que el individuo lo necesita y lo busca. La existencia del pleno empleo es una utopía, ningún sistema económico provee de actividades laborales a toda su población. En el plano social, es la forma en que el individuo genera recursos para satisfacer sus necesidades. A nivel mundial la falta de empleo es un problema socioeconómico que parece no tener solución. Cada región, cada país, tiene características económicas diferentes y, por lo tanto, las causas son distintas.

En México el desempleo es estructural, no se generan los puestos necesarios para la población, ya que la economía ha descuidado el mercado interno. Al ser parte de un proceso productivo internacional no hay producción de bienes o servicios para el autoconsumo. Además, las crisis económicas han tenido efectos negativos para los trabajadores, como la contención de salarios, lo que abarata los costos de las empresas, pero también disminuye el poder adquisitivo de la población. El modelo del neoliberalismo económico se ha basado en exportar mano de obra barata para permitir la acumulación de capital, pero los costos sociales son elevados.

Cuando se consultan las estadísticas oficiales, en particular las del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), la tasa del desempleo es incluso menor a la de países desarrollados, entonces surgen las dudas y la desconfianza. Esas cifras oficiales tienen trampas metodológicas, que van desde los criterios para considerar desempleada a una persona, hasta incluir la economía informal o hacer a un lado a los mexicanos que trabajan ilegalmente en Estados Unidos.

Por lo anterior, para los mexicanos existe una realidad *oficial* y otra que viven en carne propia. Para el desempleado las cifras del INEGI son irrelevantes, la verdad la experimentan día tras día al no ser contratados por empleadores cuyos requerimientos no corresponden con las características de la población.

Queda claro que la falta de empleo es un problema nacional, pero también es una tragedia personal. Un 4% de desempleados no es tan importante, pero sí se mencionan cientos de miles de personas sin empleo, entonces la situación es complicada. Cada persona, cada desempleado tiene una historia y eso es lo que interesa, porque no son cifras porcentuales, ni números o estadísticas, son seres humanos con responsabilidades, deseos y necesidades.

Si bien es cierto que el desempleo lo viven ambos géneros, comprendí que la inequidad hacia la mujer haría que ellas vivieran la falta de empleo de una forma distinta y con características particulares. No señalo que el varón tenga un camino más fácil, sin embargo el papel de proveedor que la sociedad le impone le da preferencias en las opciones de empleo, salario ofrecido y condiciones laborales.

Por su parte, la mujer tiene una carga de trabajo mayor, definida como *Doble Jornada*, y que le obliga a cumplir con un horario de trabajo y realizar las labores domésticas. También debe enfrentar la postura sociocultural que considera inferior el trabajo femenino, lo que limita su acceso a puestos y áreas laborales; establece criterios discriminatorios exclusivos del género femenino; ofrece salarios y prestaciones precarios; no incluye las necesidades específicas de la mujer, derivadas de su labor doméstica y no permite, en ningún sentido, la equidad de género.

Lo anterior motivó mi investigación, que consistió en dos partes: acercarme a las mujeres desempleadas para conocer sus experiencias y convertirme en buscadora de empleo para confirmar lo que la teoría de los escritos consultados afirmaba. Cuarenta mujeres compartieron sus vidas conmigo, todas me permitieron construir un perfil que encierra sus características, mismas que los empleadores consideran poco favorables para cubrir las vacantes.

La edad promedio de las entrevistadas fue de 37.8 años; veintiséis de ellas no eran unidas, ya sea porque eran solteras, divorciadas, separadas o viudas. El promedio de hijos fue de 1.6 y es importante señalar que trece buscadoras no tenían vástagos. En cuanto a la escolaridad, el 38% tenían estudios superiores al bachillerato, 34% contaban con una carrera técnica, 18% cursaron la secundaria y un 10% tenía primaria trunca o completa.

La experiencia laboral de las mujeres fue de 7.8 años en promedio y un 69% aspiraba a un sueldo de entre dos mil y cinco mil pesos mensuales. Cinco eran madres solteras y otras cinco eran el único sostén de sus hijos; es decir, una de cada cuatro eran jefas de familia. Respecto a la zona de la ciudad dónde vivían, como lo había propuesto desde el inicio de la investigación, la mayoría pertenecía a la zona oriente de la ciudad de México. Un 46% eran del D.F., en específico de las zonas sur, centro y oriente; mientras que un 54% fueron del área metropolitana, sobre todo de Nezahualcóyotl.

Entre los resultados que más me sorprendieron del perfil sociodemográfico de las buscadoras fue el nivel escolar, pues quienes tenían mayor preparación también eran a las que se les dificultaba más encontrar una vacante. Entre las causas para no poderse emplear, señalaron que en algunos lugares las consideraban sobrecalificadas, les ofrecían bajos salarios o su edad era un impedimento. Otro aspecto que cabe señalar es el tema de los hijos, el 32% de mujeres sin hijos fue un reflejo de la postura de la mujer mayor de 30 años ante la maternidad.

Considero que los datos anteriores permiten desmentir el mito de que las mujeres no son empleadas por tener baja escolaridad, poca experiencia laboral, muchos hijos, o responsabilidades familiares. Estas son justificaciones ante la competencia de las mujeres y su creciente capacidad para desempeñar cualquier puesto de trabajo.

Los datos obtenidos en la investigación también señalan que el aspecto económico sigue siendo el más importante para que una mujer decida incorporarse al mercado laboral. Veinticinco entrevistadas señalaron que necesitan emplearse, siete querían trabajar y ocho necesitaban y deseaban hacerlo. A pesar de que el trabajo es una opción de desarrollo personal para el género femenino, la necesidad de salir adelante con sus hijos, o familia, es la razón más frecuente para emplearse.

Como ya mencioné anteriormente, el trabajo femenino tiene características diferentes al masculino, sobre todo por el tema de las labores domésticas, y por lo mismo sus requerimientos son particulares. Es importante señalar que el 54% de las entrevistadas no tenían ayuda de ningún tipo en sus tareas del hogar y sólo un 5% recibía apoyo de su esposo o pareja. Esto muestra que la actitud del género masculino ante las tareas domésticas no se ha modificado, aunque las mujeres trabajen tantas horas como ellos en empleos fuera de casa.

El mercado laboral tampoco ha respondido ante la nueva realidad del trabajo femenino y sus necesidades específicas. El 52% de las buscadoras señaló que los sueldos, horarios y condiciones de trabajo no cumplían con sus necesidades y sólo el 13% indicó que sí llenaban sus expectativas, pero también mencionaron que ellas eran quienes no cumplían con los requisitos del empleador.

Las principales razones por las cuales las vacantes no cumplían con las necesidades de las mujeres fueron el sueldo, el horario y la edad. El tema de los salarios bajos no es exclusivo de las trabajadoras, pero el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) ha reconocido que existe un importante rezago en los salarios del género femenino. Respecto al horario, éste es un problema, sobre todo para las madres que trabajan hasta doce horas diarias y no proveen de la atención necesaria a sus hijos, lo que también es recriminado por la sociedad.

Los empleadores aún siguen considerando que la edad reproductiva de la mujer es un obstáculo para emplearlas, pues deben *pagar* la seguridad social en caso de embarazo y también deben darles la licencia de 90 días, entre otras prestaciones. Sin embargo, la edad reproductiva de la mujer coincide con su etapa más productiva en el empleo, esto las discrimina *naturalmente*.

Por otro lado, la búsqueda de empleo es un trabajo, requiere de conocimientos, habilidades y recursos económicos. Un desempleado no percibe ingresos y por ello debe organizarse y hacer rendir el dinero, para lo cual espera que las herramientas de búsqueda sean eficientes, lo que no siempre es así.

La herramienta más utilizada por las entrevistadas fue la bolsa de trabajo gubernamental, ya sea a través de las Unidades Delegacionales de Servicio de Empleo y las del Estado de México, o del sitio web Chamanet. La siguiente opción preferida fue el *Aviso Oportuno* del periódico *El Universal* y la tercera mención fue Internet. En el primer caso la atención es gratuita, pero es necesario pagar el transporte o la renta de la computadora. En cuanto al *Aviso Oportuno* el costo del periódico es de doce pesos y la mayoría de las mujeres lo compraba los domingos y lunes, además de realizar gastos de transporte para conseguir entrevistas laborales. Respecto a Internet, en promedio se requiere de una hora diaria para revisar las vacantes, postularse a ellas y revisar el correo electrónico, lo que implica un gasto promedio de diez pesos.

El 47% de las buscadoras asignaba dos días de la semana a su labor, en específico lunes y martes, pues consideraban que al paso de la semana las vacantes se ocupaban, lo que constaté al realizar la búsqueda de empleo, aunque es importante señalar que los anuncios de Internet, en bolsas de trabajo como OCC y Chamanet, tenían mayor movilidad y toda la semana aparecían nuevas opciones.

El gasto realizado por las entrevistadas cubría aspectos como transporte, solicitudes de empleo, impresión de currícula, renta de Internet y otros gastos de papelería. El 81% asignaba hasta 250 pesos semanales y sólo un 19% excedía esa cantidad.

Respecto al tiempo que tenían buscando emplearse, y que también indica la duración del desempleo, el 60% de las entrevistadas tenía entre una semana y seis meses en la búsqueda; mientras que un 35% llevaba de siete meses a dos años, o más, intentando colocarse en una vacante. Un dato significativo fue que quienes tenían menos de un mes desempleadas y quienes tenían más de dos años sin empleo representaban el mismo porcentaje; es decir, diez buscadoras comenzaban su búsqueda y otras diez no habían logrado su objetivo después de dos años, o más.

Lo anterior me permite identificar dos tipos de desempleo, respecto al tiempo de búsqueda: De larga y corta duración. El primero de una semana a seis meses y el segundo, comprende a las desempleadas con más de siete meses en esa situación. Es decir, quien no logra emplearse en medio año ve estancadas sus oportunidades, se complica su situación y puede llegar a un desempleo de larga duración.

La rapidez con la que una persona se coloca en una vacante depende de la correspondencia entre sus características y las solicitadas por el mercado laboral en determinado momento. Por eso, fue importante analizar los requerimientos de los empleadores y así determinar si existía congruencia entre la oferta y la demanda.

Desde el 27 de agosto y hasta el 8 de octubre realicé una búsqueda de trabajo a través de Internet y el *Aviso Oportuno*. Mi perfil fue similar al obtenido en las entrevistas a las 40

buscadoras y variaba de acuerdo con los requisitos de las vacantes, aunque nunca fue el idóneo para los empleadores.

Con base en los datos obtenidos de las entrevistas a las buscadoras de empleo, respecto de sus necesidades, decidí descartar las vacantes con salarios menores a 2000 pesos, las que estuvieran a más de dos horas de distancia de la zona oriente y aquellas cuyos datos no señalaran con claridad las funciones, el salario o las prestaciones. Al final me quedé con una miserable cantidad de opciones.

De las 12,946 vacantes encontradas en Internet, sólo en 124 cumplía con los requisitos y la mayoría eran como vendedora o telemarketing. En la búsqueda en el *Aviso Oportuno* los resultados no fueron muy diferentes, en 287 páginas con anuncios, sólo 108 puestos tenían características acordes con mi perfil y, nuevamente, abundaron las ventas.

El problema con las vacantes de vendedora y telemarketing es la calidad de los empleos, los sueldos son bajos, no hay contrato y aunque se prometen prestaciones, éstas son condicionadas a las ventas o nunca se cumple con lo señalado en el anuncio. Si estos puestos fueran tan buenos como los pintan en los clasificados, todos se pelearían por ellos y no habría tanta movilidad de personal.

Si bien es cierto que la escolaridad fue un factor determinante en la calidad de los empleos encontrados, fue la edad la que representó el mayor obstáculo. Conforme aumenta la edad de la buscadora, sus opciones disminuyen. Entre los 30 y 32 años las oportunidades en áreas administrativas todavía son viables; pero después de esa edad, y sobre todo a partir de los 35 años, las opciones disminuyen y prácticamente se limitan a las ventas.

Otro aspecto que restringe la búsqueda de las mujeres es el físico. No basta con tener una buena apariencia, sino se exige excelente presentación, ser delgada, alta y rubia son aspectos que no corresponden a la mexicana promedio, pero que encontré constantemente en los requisitos de las vacantes. Además, es necesario recordar que en nuestro país al menos un 60% de la población tiene algún grado de sobrepeso. Aunque para los hombres este requisito también estaba presente en las ofertas, fue más estricto en el caso de las mujeres.

No es posible llegar a conclusiones firmes en otros aspectos, como salario, experiencia, prestaciones, horario de trabajo y funciones de los puestos, debido a que la mayoría de los anuncios, en especial en el *Aviso Oportuno*, carecen de esta información.

Lo anterior permite concluir que no hay una congruencia entre las características y necesidades de las empleadoras y lo que los empleadores ofrecen. Una visión simplista y superficial señalaría que el promedio del sueldo ofrecido y el requerido por las entrevistadas es similar, pero no es así debido a que en muchos casos los salarios son “inflados” con comisiones y bonos que pocas veces se cumplen. Si bien es cierto que las ofertas en los sitios de Internet son más específicas, también omiten información, sobre todo respecto a las prestaciones ofrecidas.

De acuerdo con la investigación realizada es posible afirmar que el porcentaje de vacantes para mujeres mayores de 30 años en Internet fue de sólo 0.88% y en el *Aviso Oportuno* la proporción también es ínfima. La calidad de los empleos ofrecidos a mujeres disminuye conforme aumenta su edad, los salarios son cada vez más bajos y las prestaciones desaparecen.

Aspectos como la experiencia y la escolaridad son irrelevantes si la edad rebasa las tres décadas, por lo que esta mano de obra queda subutilizada o desechada por el mercado laboral. Ante las afirmaciones de dos psicólogas especializadas en recursos humanos, es posible señalar que no existen argumentos sólidos para esta actitud y sólo están basados en supuestos culturales, mismos que, como ya se ha descrito, tienen una profunda tradición de exclusión de las mujeres de actividades remuneradas.

La sociedad mexicana tiene actitudes discriminatorias y los motivos son variados, pero lo cierto es que todos discriminamos en algún sentido y sólo necesitamos la *excusa* que nos desagrada, como el aspecto físico, económico, étnico, social o cultural de la persona objetivo de nuestra crítica.

Ese rasgo de nuestra sociedad se traslada al mercado de trabajo, en el cual la selección de personal está en el límite de la discriminación. Idealmente, el individuo mejor preparado y con mayor experiencia debería ser el que ocupe una vacante, pero no es así en todos los casos.

Hay *características* poco favorecedoras ante los empleadores como la edad, la apariencia física, la zona dónde se tiene el domicilio, la escuela en la que se estudió, entre otras, que condicionan la contratación y opacan otros atributos.

El género femenino vive múltiples formas de discriminación, la primera es por ser mujer y las siguientes de acuerdo con sus características. El solo hecho de ser fémina justifica, ante la sociedad mexicana, la exclusión de ciertas actividades. Además, aún se duda de la capacidad intelectual de la mujer, su buen juicio y las decisiones adoptadas.

Las buscadoras de empleo con quienes platiqué coincidieron en que los empleadores buscan cualquier *característica negativa* para discriminar y el 72% ha vivido esa situación alguna vez. Además de que el mismo porcentaje había escuchado al menos un caso de otras mujeres discriminadas.

En la investigación realizada los resultados fueron contundentes, la discriminación que más habían vivido, o sentido, las entrevistadas, es la de la edad, pues un 72% se vio afectada por este factor en su búsqueda de empleo. Por ser mujer, por el género, el 47% de las mujeres percibió discriminación, mientras que un 40% de ellas consideró que su experiencia, mucha o poca, había sido un obstáculo para su contratación.

El 33% de las buscadoras señalaron la apariencia física y la distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo como situaciones que han obstaculizado su contratación. El estado civil y los hijos fueron las características con menos menciones. Lo anterior no se debe

interpretar como una nueva postura de los empleadores ante estos aspectos, más bien se relaciona con el hecho de que el 65% de ellas no estaban unidas y el 32% no tenía hijos.

En el tema de la edad, las buscadoras de más de 30 años vivían diariamente la discriminación, pero quienes tenían menos de esa edad estaban conscientes de que la situación se complicaba para ellas conforme se acercaban a su tercera década. Independientemente de otras variables, como experiencia, escolaridad, físico, hijos o estado civil, la edad fue el factor constante en las actitudes discriminatorias.

Al vincular el porcentaje de mujeres entrevistadas que fueron discriminadas por sus años cumplidos con la investigación realizada en el *Aviso Oportuno* e Internet, así como mi experiencia, es factible afirmar que la edad es importante para el mercado de trabajo, por la cual llevan a cabo más acciones discriminatorias que por alguna otra característica. Además, los anuncios para las mujeres mayores de 32 años son escasos, abundan los empleos precarios y en su mayoría son de ventas.

A pesar de que en los medios de comunicación se han implementado campañas para concientizar sobre la discriminación en general, no existe un cambio de actitud de la población, ni de los empleadores. Además, a pesar de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, no todos nos reconocemos como discriminados, por lo que no ejercemos nuestros derechos, ya sea por ignorancia, vergüenza, o porque preferimos buscar otra vacante en la que sí seamos *aceptados*.

La discriminación es una selección de personal por los motivos equivocados y tomando en cuenta aspectos que no rendirán resultados en la productividad. Sostengo que una adecuada elección de empleados, con las mejores calificaciones de conocimientos y experiencia, inciden directamente en la eficiencia de las empresas. De poco sirve la juventud y el atractivo físico de una mujer si no tiene habilidades y experiencia en las actividades para las que fue contratada.

Ante el constante rechazo de los empleadores, el 47% de las entrevistadas ya consideraba otra opción para ganarse el sustento, aunque para otro 38% no existía otra solución más que un empleo estable. Entre quienes tenían en mente otra alternativa, un 52% pensaba poner un negocio, pero la mitad de ellas, es decir un 26%, lo haría en la informalidad.

Debido a las elevadas tasas de desempleo, que en realidad son más altas de lo que reflejan las cifras oficiales, y la complejidad de los trámites para iniciar un negocio, la economía informal se ha convertido en la principal válvula de escape de miles de personas. Pero la informalidad no sólo incluye el ambulante, sino abarca un amplio espectro de actividades. Los vendedores informales sólo son la punta del iceberg de una enorme problemática, pues los trabajadores informales, en empresas formales, a destajo o a domicilio, son considerados como *empleos* en las estadísticas del INEGI, pero en realidad son inestables y sus condiciones laborales son precarias.

Además, los vendedores informales, o los micronegocios informales, son condenados y perseguidos por el gobierno, se les acusa de evasión fiscal y de no incorporarse a la legalidad, aunque no se reconoce que las condiciones en las que desarrollan sus actividades

son difíciles y, la mayoría de las veces, sólo generan recursos para la subsistencia, por lo que es complicado pagar impuestos y derechos.

Ante la llamada *flexibilización laboral*, la postura del gobierno no es igual de dura y esto se debe a que una parte considerable de los empleados informales, a destajo o a domicilio, forma parte de cadenas productivas de grandes empresas, las que disminuyen sus costos de producción por medio de estas prácticas, con las cuales no gastan en seguridad social, salarios fijos e incluso son los trabajadores los que pagan la energía eléctrica, el agua y otros servicios necesarios para su trabajo.

Lo anterior no es una justificación para la llamada economía subterránea, que incluye drogas o servicios sexuales, pues es una problemática distinta en la que la ilegalidad está presente, aunque en muchos casos también existe la contratación de empleados informales.

Las acciones del gobierno mexicano tienden a castigar y endurecer su postura ante la economía informal, pero no ofrecen soluciones reales. Un impuesto a los depósitos bancarios mayores a veinticinco mil pesos no resuelve la evasión fiscal, mientras que una reestructuración de la burocracia y una disminución en el costo y cantidad de trámites necesarios para abrir un negocio formal y legal, sí proporcionarían certeza y seguridad a quienes desean ser microempresarios.

Respecto a las mujeres, la economía informal es un modo de solucionar su problema de desempleo, sobre todo para quienes son mayores de treinta años. Los tianguis, los negocios de comida y las ventas por catálogo tienen una fuerte presencia femenina. Para el género femenino estas actividades no sólo resuelven el problema del ingreso económico, sino que les permite realizar sus labores domésticas y cuidar de sus hijos. Debido a que recurren a estas actividades con mucha frecuencia, también viven las consecuencias de incorporarse a ellas, como la inestabilidad, malas condiciones laborales y la falta de prestaciones sociales.

La diferencia entre estar desempleado y tener un trabajo precario, temporal o informal, es el sueldo, muchas veces insuficiente y bajo, pero la incertidumbre y la carencia son similares. Quien se emplea eventualmente, por temporada o a destajo, no tiene seguridad de ningún tipo, ni de ingreso, ni de prestaciones sociales y esta situación la comparte con el desempleado. Además, ante la falta de vacantes permanentes y la urgencia de recursos económicos para la subsistencia, muchos desempleados aceptan trabajos precarios.

Por lo anterior, los efectos son similares para quienes cuentan con trabajos eventuales o informales y para quienes carecen de empleo. La incertidumbre laboral tiene repercusiones psicológicas, económicas y sociales, pero la intensidad e impacto de las mismas están relacionados con las características de cada individuo y la duración de la falta de empleo.

Es posible afirmar que el desempleo causa un deterioro psicológico y no es una salud mental deficiente la que provoca no emplearse. Al quedar sin trabajo una persona transita por diferentes etapas que incluyen emociones distintas. En un principio existe optimismo y esperanza, pero conforme pasa el tiempo sin conseguir una vacante, las actitudes cambian hasta llegar a la depresión y la desesperanza. Además, existe una relación entre el

desempleo y los estados emocionales, como la disminución de la autoestima, ansiedad, trastorno de adaptación social, adicciones, depresión y suicidio.

En la investigación realizada se detectó que las buscadoras con menor tiempo en el desempleo tenían una actitud positiva ante las circunstancias, pero en aquellas con más de tres meses sin empleo ya existía impotencia, tristeza y desesperación. Pero el cambio más notable fue en las mujeres que tenían más de seis meses sin empleo, sobre todo en las que llevaban dos años o más sin lograr colocarse. Estas mujeres se sentían enojadas, con coraje, angustia, frustradas e inútiles; incluso se consideraban *culpables* de su situación.

En el caso específico de tres mujeres con más de dos años buscando emplearse, su personalidad había cambiado drásticamente hasta aislarse de sus conocidos, amigos y familiares. Aunque ninguna de las tres reconoció sentirse deprimida, los síntomas estaban presentes, por lo que era urgente que tuvieran atención psicológica, pero no contaban con los recursos para ello.

Respecto al plano económico, los efectos del desempleo, o de un empleo precario, son evidentes, la imposibilidad de generar recursos obliga a reducir los gastos a lo indispensable, lo que disminuye la calidad de vida. El tema del dinero también excluye socialmente, pues no se pueden realizar gastos de recreación o convivencia social. Lo anterior incide en el bienestar psicológico de las mujeres.

Como ya se mencionó, el aislamiento social es frecuente entre los desempleados y tiene consecuencias como la pérdida de contactos que ayudarían a colocarse en un puesto. Pero es la percepción social del desempleado la que más lástima y hiere, pues se le juzga injustamente como flojo, inútil y culpable de su situación, sin comprender que puede afectar a cualquiera, ya que el desempleo está relacionado con circunstancias fuera de su control como la economía del país, o los criterios discriminatorios de los empleadores.

En el ámbito familiar, los efectos dependen de la estructura y relaciones previas a la situación de desempleo y ésta sólo las intensifica. Es decir, en una familia unida y solidaria se genera un ambiente de apoyo; pero en un núcleo con poca cohesión y diversos problemas, la falta de empleo sólo se presenta como la *gota que derrama el vaso*.

En México la jefatura femenina es cada vez más frecuente y con seguridad no representa el 20% de las familias que señala el INEGI, ya que por costumbre social se adjudica al hombre la jefatura, aún cuando no está presente o no mantenga a la familia. Si bien es cierto que un hogar con jefe femenino no es más pobre que el encabezado por un hombre, la problemática está en que más miembros trabajan para poder subsistir.

Los hijos adolescentes y jóvenes abandonan sus estudios para incorporarse al mercado laboral y con ello aportan recursos para mantener el hogar, pero también restringen sus opciones para un mejor empleo y calidad de vida. En este sentido, el desempleo de la jefa de familia tiene consecuencias más profundas en sus hijos, ya que ante la falta de ingresos deben trabajar, o dedicarse al comercio, con mayor frecuencia que en los hogares encabezados por un varón.

Entre las buscadoras entrevistadas durante la investigación, Rosa María Corona fue quien mostró más angustia por no poder conseguir empleo. Ella tenía que mantener sola a sus tres hijos, de 13, 11 y 9 años. Aunque vendía pasteles y gelatinas para subsistir, deseaba un trabajo estable, pero no lo había logrado. Su hija mayor, de trece años, ya tenía la idea de dejar la secundaria para ayudar a su mamá, pero Rosa María no estaba dispuesta a ello, aunque sabía que cada vez era más difícil darles a sus hijos lo necesario. Mientras tanto, su esposo, y padre de sus hijos, tenía tres años sin darle un peso para mantener a la familia.

Aunque el problema del desempleo no es exclusivo del género femenino, las mujeres lo viven en una dimensión distinta a los hombres. Las crisis económicas y el aumento de jefas de familia las han obligado a emplearse y no tienen elección, pues la urgencia de recursos económicos ha determinado su situación.

Para trabajar y cumplir con las tareas domésticas, la mujer ha modificado actitudes y se adapta a las necesidades, pero la sociedad no ha hecho lo mismo, ya que el trabajo del hogar sigue recayendo en el género femenino y la participación masculina es *ayuda* y no una responsabilidad compartida.

La actitud de los empleadores ante el trabajo femenino sigue siendo discriminatoria, pues los requisitos exigidos a las mujeres son más estrictos que los solicitados en los hombres, e incluyen posturas machistas y estereotipos. También hay una diferencia en los salarios ofrecidos; las mujeres trabajan más y ganan menos, de eso no hay duda.

Por si esto fuera poco, la función reproductora de la mujer, esa que la humanidad consideró por miles de años como su única y principal razón de existir, es también un obstáculo para ser contratada, ya que para los empleadores la maternidad, existente o latente, es el mejor *argumento* para preferir mano de obra masculina.

Entre los cambios que las mujeres han considerado necesario realizar está la disminución en el número de hijos y el aumento en la preparación y años de estudio. Lo anterior deja sin sentido los argumentos de que la mayoría de las mujeres no están preparadas o sólo quieren tener hijos,

El género femenino requiere de igualdad en todos los sentidos, no sólo porque sus aportaciones históricas, económicas y sociales son importantes para el desarrollo de la humanidad, sino porque las condiciones del mundo actual le exigen tener múltiples facetas, ya no sólo es madre, ama de casa o esposa, sino una trabajadora, quien en muchos casos es el único sostén de la familia.

No hay duda, la mujer evolucionó más rápido que la sociedad y los gobiernos, por ello éstos no responden a sus necesidades, aunque sí exigen mucho más de ella. Sin las condiciones necesarias, la presión ejercida sobre la mujer tendrá repercusiones en su salud física y psicológica.

Es cierto, a nivel internacional existen convenciones, documentos y organizaciones que procuran la equidad de género, pero no tienen consecuencias prácticas en la vida cotidiana de las mujeres. No basta con legislar, el cambio en la actitud, en la cultura y en la educación son más importantes.

En México existen artículos constitucionales que *garantizan* la equidad de género, pero en las familias aún existe un trato diferente para niñas y niños; todavía hay carreras para *ellas* y para *ellos*, las labores del hogar continúan siendo responsabilidad femenina y el ámbito laboral es hostil ante las necesidades y características particulares de las mujeres.

Para que exista una equidad real entre géneros no basta con equilibrar las condiciones actuales, se debe avanzar en los rezagos históricos en el tema. La discriminación, segregación y exclusión de la mujer en el trabajo remunerado son los principales obstáculos para permitir que se empleen. La igualdad también depende de un reparto equitativo de las obligaciones domésticas y el cuidado de los hijos.

La sociedad, y el Estado que la rige, deben satisfacer el derecho a trabajar y a encontrar un empleo en condiciones dignas, pero eso no siempre ha sido respetado, querido, promovido y defendido para las mujeres. La situación económica, la falta de poder de negociación, la desigualdad en el acceso a la educación, a la capacitación y a las oportunidades le obligan a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes.

Para que la población femenina ingrese al mercado laboral con equidad de condiciones respecto a los hombres se requieren cambios sociales, culturales, económicos y políticos. La división de tareas, el acceso a recursos productivos, la capacitación y la educación son vitales en este tema.

En cuanto a la discriminación, y de acuerdo con el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), no es suficiente con una legislación o con penas punitivas, es importante que los miembros de los grupos discriminados tengan acceso a posiciones de poder para que tomen decisiones y lleven a cabo acciones que mejoren las condiciones de aquellos a quienes representan. Es decir, la presencia de mujeres en cargos públicos permite que ellas actúen para lograr una verdadera equidad de género.

Además, como sociedad, hay tareas pendientes para erradicar la discriminación. Es necesario legislar en el tema; influir en la educación de las nuevas generaciones; promover acciones afirmativas que integren a la mujer en el mercado laboral en igualdad de condiciones respecto al varón; intensificar la participación política femenina hasta llegar a un equilibrio en la integración de la Cámara de Diputados y Senadores; y eliminar estereotipos de las mujeres.

En el plano laboral es necesario reconocer que, debido a que culturalmente la mujer tiene la carga de las labores domésticas, sus necesidades son particulares y distintas a las de los varones. A partir de ese reconocimiento se debe legislar en rubros como la discriminación, reglamentar el trabajo a domicilio, establecer igualdad en el acceso a oportunidades y considerar licencias paternas para compartir el cuidado de los hijos.

Respecto a los anuncios de empleo, considero que deben reglamentarse, o al menos vigilarse. El buscador de empleo está en el desamparo, en muchos casos no hay la información suficiente para determinar la conveniencia de una vacante: no se indica el nombre de la empresa y no se señalan aspectos como el sueldo, prestaciones, horario o funciones, lo que deja indefenso ante abusos a quien busca empleo. Además, los recursos

con los que cuenta el desempleado son escasos y los malgasta al acudir a vacantes que no cumplen con lo que ofrecen, o que los discrimina por características que no se mencionaban en el clasificado.

Otro aspecto sobre el que es indispensable revisar las leyes es el empleo informal, el cual ni siquiera es mencionado en la Ley del Trabajo, por lo que se puede concluir que es tolerado y aceptado por las ventajas que representa para las empresas que lo utilizan. En primera instancia se tiene que reconocer su existencia para proteger a quienes trabajan a domicilio, a destajo, por temporada o proyecto.

La investigación realizada, que incluyó entrevistar a cuarenta desempleadas, búsqueda de vacantes y entrevistas de empleo, me permite afirmar que el problema de la discriminación hacia la mujer mayor de treinta años tiene efectos como la no contratación, la mala calidad de las vacantes existentes y la falta de oportunidades suficientes.

Además, la discriminación está presente desde los requisitos de las vacantes y continúa en las entrevistas de trabajo, por lo que las mujeres recurren a la economía informal para generar recursos que le permitan ayudar al ingreso familiar o mantener el hogar.

Las actividades discriminatorias de los empleadores son producto de una sociedad que segrega, excluye y minimiza a la mujer, por lo que es importante modificar las actitudes y educación de las nuevas generaciones para cambiar esa situación y formar una sociedad más equitativa.

No hay leyes que regulen la selección de personal, ésta es una actividad privada cuya función es elegir al personal con el mejor perfil para cada puesto, pero los supuestos culturales tienen mayor peso que criterios como la experiencia, habilidades o conocimientos. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, vigente en México desde junio de 2000, es un paso en el camino para erradicar estas posturas, pero aún es insuficiente, ya que en la experiencia cotidiana las prácticas discriminatorias son frecuentes y toleradas.

La diferencia entre seleccionar y discriminar es tan sutil como los argumentos que utilizan los empleadores la mayoría de las veces y que impiden realizar una acusación directa por haberse sentido discriminada, además de que la urgencia de recursos económicos para subsistir tiene mayor prioridad que la denuncia. Tal fue el caso de María Magdalena Alvarado Cruz quien, después de haber vivido una experiencia clara de discriminación, prefirió hacer a un lado su coraje y tristeza para seguir buscando emplearse, pues como jefa de familia tenía sobre sus hombros la responsabilidad de mantener a sus hijos.

## COLOFÓN

Todos los días se viven injusticias en el mundo entero, de algunas nos enteramos y de otras, tal vez la mayoría, pocos sabemos. A pesar de que muchas nos molestan o incomodan, son aquellas que vivimos, de las que somos actores principales, las que nos afectan directamente, nos lastiman e impiden nuestro desarrollo personal.

La discriminación no sólo es una injusticia, sino un obstáculo para la igualdad de oportunidades para los seres humanos y, desde mi punto de vista, no hay una sola razón válida para su existencia. Son las diferencias entre los individuos las que enriquecen el mundo, la cultura y las sociedades; no hay superioridad de ningún tipo, sólo condiciones distintas que impulsan a unos y detienen a otros.

La humanidad no aprende sus lecciones, en toda etapa histórica existe la discriminación como una *selección artificial y social*, la cual es impuesta por la clase, o los grupos, poderosos en ese momento. Los vencidos son sujetos de discriminación, se les relega y con ello disminuyen sus posibilidades de acceder a una mejor calidad de vida.

Las mujeres vivimos la discriminación desde siempre, está plasmada en la religión, la filosofía y en los valores familiares, además se considera *normal*. Lo cierto es que esa desvalorización del género femenino está presente en todas las sociedades y ámbitos, con distintos grados de gravedad, que van desde lo más trivial hasta situaciones que implican la pérdida de la calidad de vida y de la vida misma.

En el mercado laboral la situación no es distinta, pero el género femenino ha luchado por abrir camino en todos los aspectos, incluso el trabajo. La evolución del papel de la mujer no ha sido acompañada por las modificaciones necesarias en la educación y los valores; mientras que nosotras hemos aceptado nuevas tareas y nos adaptamos al momento histórico, la respuesta de la sociedad no ha sido equitativa, ni justa.

De madre abnegada a mujer maravilla, quien tiene hijos, trabaja, e incluso es el principal sostén de la familia, pero que no recibe ni el apoyo, ni el reconocimiento, o las condiciones mínimas para tener una mejor calidad de vida. Sí, nosotras hemos dado pasos seguros y siempre hacia adelante, pero ha sido una lucha intensa y aún sin las recompensas merecidas.

Aunque en mi vida personal viví la discriminación y el maltrato *normal* para las mujeres, jamás lo acepté, ni estuve de acuerdo con él. La vida me liberó de una parte del yugo, la más cercana y dolorosa, aunque me di cuenta de que no sería la primera vez, ni la única, que tendría que luchar por mis derechos.

Desde el inicio de mi vida laboral reconocí esa discriminación, al principio no le di importancia, pero poco a poco comprendí que mis oportunidades estaban limitadas y si deseaba más de lo que la sociedad me *permitía* tener, había una larga batalla por enfrentar y estaba dispuesta a pelear para jamás estar limitada por nada, ni nadie.

En mi juventud no percibía las actitudes como discriminación, pero con los años comprendí que esa era la actitud más frecuente en los empleadores y las razones eran muchas, tal vez

demasiadas. El género, la edad, la complejión, el color de piel, ser estudiante, haber terminado una licenciatura, todo era un obstáculo y motivo para ser discriminada. En su momento me sentí perdida, sin rumbo, sin camino y sin poder de decisión sobre mi vida. Sólo podía pensar en los innumerables “no”, en los rechazos, en que todo era mi culpa.

Con el tiempo dejé de ver *mi* problema y tuve la capacidad de escuchar a las otras mujeres que esperaban mientras entraban a la entrevista de trabajo, platiqué con ellas y comprendí que el problema no es *mío*, que no soy la única y tampoco quién lo vive peor. Madres solteras, divorciadas, solteras que se mantienen solas, con padres enfermos, casadas, estudiantes, todas tenían una historia qué contar y yo quería escucharla.

No sólo era cuestión de sentirme *acompañada*, sino de entender por qué no todos tenemos las mismas oportunidades. No se trata de víctimas y victimarios, sino de una realidad social que es injusta y que a fuerza de vivirla se ha convertido en *normal*.

La discriminación laboral hacia la mujer empeora con cada año cumplido, la juventud se va y las oportunidades van tras ella. La edad es una causa de exclusión para ambos géneros, pero en el caso de las féminas los treinta años representan un parteaguas, un antes y un después, en el cual no sólo existen menos vacantes, sino éstas son en su mayoría de ventas, con salarios bajos y sin prestaciones sociales. Lo puedo asegurar, yo lo he vivido.

Todos lo saben y además reconocen que está mal, pero nadie hace nada. El desempleo afecta a todas las edades y por distintos motivos. Además, el problema es mayor debido a la calidad de las vacantes y a que las prestaciones sociales cada vez se ofrecen con menor frecuencia. No hay seguridad para nadie, sin importar la edad, ni el género.

Frente a mis ojos tenía una realidad que podía ser vista desde muchos ángulos como el social, económico, cultural, psicológico. Sin embargo, la parte que más me interesaba era la humana, saber qué consecuencias tiene en la vida de cada mujer mayor de treinta años que está desempleada y que constantemente tiene que luchar contra la discriminación por su edad, aunque éste sólo sea la punta del iceberg, porque sobran las razones para excluir y *seleccionar* a determinadas mujeres.

La sociedad mexicana vive en un mundo de fantasía, en el que todo puede suceder, hasta lo más surrealista y absurdo. El tema de la discriminación no es la excepción, cada uno de nosotros cuenta con una escala de valores única, que tiene su raíz en nuestra educación y experiencias, que discrimina por los motivos más variados y pone en el blanco de nuestro juicio a indígenas, homosexuales, extranjeros, mujeres, adultos mayores, enfermos, la lista es interminable. Lo más descabellado es que no consideramos que también podemos ser discriminados y, a nuestro pesar, lo somos todos los días.

Tal vez esa sensación de *ser diferentes* y no ser sujetos de discriminación nos hace perder el sentido de la realidad para no comprender que esa actitud daña a la sociedad, la divide y la hace ser injusta con la mayor parte de sus miembros. Además, según la más reciente Encuesta Nacional por la Juventud, realizada por la Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal, el futuro no es mejor, ya que los jóvenes son el sector que más discrimina

a sus semejantes y esto es resultado de una educación y valores que los enseñan a tener estas actitudes.

Discriminamos y no nos creemos sujetos de discriminación, por eso vemos esas actitudes como *normales* y no somos capaces de reconocer que también la vivimos. Tantas veces se repite una acción que la consideramos como común e incluso la justificamos, muchos lo ven y pocos hacen algo al respecto.

Por eso sostengo que el tema de esta investigación es periodístico, es una realidad que está ahí, todos los días, se vive, se sufre y parece que no hay cambios para modificar las actitudes o las políticas de los empleadores. Pero no se trata sólo de que se ponga en evidencia lo que todo mundo sabe que existe, sino de darle un sentido humano, estar en el lugar de la buscadora de empleo, vivir sus experiencias e indignarse con ellas, *ponerse en sus zapatos* para saber qué se necesita para llegar a una sociedad más justa y equitativa.

Sin ese sentido humano todos los datos aportados serán números y más números, los hechos sólo recrearán hasta el momento en que por enésima vez esas mujeres reciben un no, pero no se considerarán las consecuencias que tiene para todos los aspectos de su vida, ni se entenderán las repercusiones sociales, psicológicas, familiares y económicas. Las historias personales, únicas e irrepetibles, son las que nos harán entender que todas podemos estar en ese lugar.

El reportaje es el género periodístico que consideré adecuado para presentar esta investigación, su carácter interpretativo y explicativo me permitió ofrecer información estadística, datos crudos, y también las vivencias de las buscadoras, el lado humano, para tener una visión *completa* del tema. Además, con el fin de que el lector tenga una perspectiva más amplia que le permita crear una opinión personal; también se ofrecen antecedentes sociales e históricos del tema de la discriminación hacia la mujer y el desempleo, así como las consecuencias personales y sociales que acarrea esta postura.

Tenía otra tarea pendiente al realizar esta investigación, que el lector pudiera asumir una postura crítica y que al voltear su vista hacia la realidad cotidiana sea capaz de ver lo que antes era invisible para él, sentir empatía por quienes vivimos esa discriminación y, por lo tanto, modifique su comportamiento ante esa situación. Y para quienes comparten esta experiencia discriminatoria, el objetivo es que comprendan que no es *normal*, ni son responsables de ella y que tienen derecho a igualdad de oportunidades, que puedan dejar atrás la depresión y la impotencia para encaminarse a la acción y a exigir la equidad laboral, más allá del género o la edad.

Esta investigación fue un ejercicio de catarsis personal, todos los años de rechazo, los *no* constantes, los días en espera de la llamada *ganadora*, las tardes indagando por qué, todo tenía ahora una razón, denunciar lo que sucede con impunidad y ante los ojos de toda la sociedad que insiste en ver esta situación como *normal*. No, no es normal que una persona, sin importar el género, trunque sus oportunidades a los 30 años y esta situación es más compleja para la mujer, quien al cumplir tres décadas de vida es considerada *vieja* y tiene que cargar con otros estigmas sociales, como ser mujer, ser madre soltera, entre otros.

Sabía adónde ir y qué buscar, muchas veces había estado ahí, esperando la entrevista, buscando vacantes... pero ahora era distinto, mi misión no era conseguir un empleo, sino ser discriminada por la mayor cantidad de razones posibles. No era suficiente escuchar a las buscadoras de empleo, yo tenía que ser una de ellas. Es cierto, ya conocía las experiencias y tenía mucho que contar, pero necesitaba ser una desempleada, consultar vacantes, ser discriminada, tenía que recordar esa sensación para poder transmitirla. Por eso decidí que mi papel no sólo tenía que ser investigar, sino vivir la situación de una forma distinta, como una observadora consciente de lo que le rodea y con la ventaja de *crear* las situaciones idóneas para la discriminación.

Antes que nada decidí reducir la investigación, ni todo el país, ni todo el Distrito Federal; reconocí las limitaciones que tenía, tanto temporales, espaciales, como de recursos económicos y por ello consideré que la zona oriente del D.F., así como el área metropolitana que la rodea. Las causas por las que elegí esa área fueron por practicidad, pues yo vivo en ella y porque, según mi experiencia, tiene menor cantidad de ofertas laborales, lo cual queda demostrado con la dificultad para desplazarse a la zona centro y poniente de la ciudad, a las cuales se dirige la mayoría pues ahí tienen su empleo.

El trabajo previo a la investigación fue determinante, pensar qué quería decir, a quién y qué resultado esperaba obtener, todo era parte de una reflexión constante. Las respuestas que debía obtener iban tomando forma y así tuve frente a mí la primera estructura del reportaje, es decir, los temas básicos para desarrollar. Al tener en claro lo anterior, tarea que no fue fácil pues a cada paso surgían más dudas, la cuestión fue el cómo y qué hacer para lograr lo planteado.

La observación era la herramienta básica, el comportamiento de las buscadoras durante la entrevista, su actitud, su lenguaje corporal e incluso el tono de su voz ofrecen más verdad que las respuestas obtenidas. También observar las reacciones de los empleadores ante un perfil poco favorable ante sus ojos, qué hacen, qué dicen y cómo actúan.

Entre las técnicas que tenía en mente utilizar destacaba la entrevista; la investigación documental, en libros, revistas e Internet; la elaboración de estadísticas propias, obtenidas a través de la búsqueda de vacantes y los datos de las buscadoras de empleo; pero sabía que la más importante era la experiencia, es decir, ser desempleada, buscar vacantes y, si era posible, reclutar y seleccionar personal.

La primera parte de mi investigación consistió en ser una desempleada, buscar vacantes dónde todas lo hacen, en el *Aviso Oportuno* y en la nueva herramienta: Internet. También acudí a las Unidades Delegacionales de Servicio del Empleo de Benito Juárez y Coyoacán, así como a la 3ª Feria del Empleo en Nezahualcóyotl. Esta parte la dividí en dos etapas: encontrar puestos para mujeres mayores de 30 años y enfrentar las entrevistas de trabajo para lograr emplearme.

El resultado de esta parte de la investigación arrojó dos tipos de datos: vivencias y datos estadísticos, estos últimos tanto respecto a los empleos, como información sociodemográfica de las buscadoras de trabajo. Las entrevistas se realizaron de acuerdo con un cuestionario preestablecido de 26 preguntas que indagaban sobre las herramientas que

usaban en su búsqueda, los recursos que necesitaban para su tarea, su experiencia laboral, las expectativas económicas, su postura frente a las vacantes existentes en el mercado y si éstas corresponden con su realidad, su experiencia ante la discriminación en la selección de personal y las consecuencias del desempleo en su vida. Finalmente les pregunté acerca de su edad, estado civil, escolaridad, aportación económica en la familia, hijos y si recibían ayuda en sus labores del hogar.

Cada entrevista fue única, cada buscadora revelaba algo nuevo y diferente. Para mi sorpresa cada mujer que entrevisté deseaba hablar sobre su experiencia, querían ser escuchadas y por ello compartieron sus sentimientos y su vida privada. Todas tenían algo que decir y denunciar, ninguna estaba conforme con su situación, pero tampoco sabían qué hacer para cambiarla. Sin embargo, al apagar la grabadora, cuando veían que ésta desaparecía del panorama, era el momento en que revelaban más sobre el dolor y la angustia que vivían. Al platicar con ellas también compartí mis experiencias y mis sentimientos, lo que provocó una empatía que me permitió conocer más de ellas.

Las 40 entrevistas realizadas generaron 39 cuadros estadísticos con información sociodemográfica, perfiles laborales y perfiles de búsqueda de empleo; pero lo más valioso fue la aportación de historias de vida, de experiencias y sentimientos de las cuarenta buscadoras de trabajo. Ambos tipos de datos fueron valiosos, debido a que, como más adelante pude confirmarlo, en el sector gubernamental no existe la información necesaria y completa para cumplir los objetivos que planteaba.

La segunda parte de la investigación se llevó a cabo simultáneamente con la primera, la tarea era buscar vacantes adecuadas con perfiles poco favorables para los empleadores. Durante seis semanas consulté el *Aviso Oportuno* de *El Universal* y las páginas de Internet de *Computrabajo*, *Chambanet* y *OCC*. El resultado de esta búsqueda fue una base de datos que me permitió realizar cuadros estadísticos diferentes y a través de tablas dinámicas pude conocer el salario promedio, máximo y mínimo para un puesto de trabajo, entre otros.

Parte importante de esta etapa fue buscar empleo con características diferentes, no sólo me postulaba a través de las páginas de Internet, también acudí a entrevistas de trabajo, a las que llevaba currícula o solicitudes de empleo con perfiles distintos y poco favorables. La misión era ser discriminada y observar las reacciones de los empleadores ante ese tipo de candidatas. No fue difícil, yo misma he vivido cientos de veces el rechazo y en esta ocasión no fue la excepción.

Durante la espera para las entrevistas de trabajo platiqué con otras mujeres que buscaban emplearse, en esta ocasión sin grabadora de por medio, lo que me permitió enriquecer ese lado humano que deseaba darle al reportaje, aquel con el que las personas pudieran identificarse.

Para ese momento de la investigación mis recursos económicos comenzaban a escasear, por lo que esa supuesta búsqueda laboral se convirtió en una necesidad real. Así fue como conseguí una vacante de capturista a destajo, por proyecto, misma que me ha permitido terminar con este trabajo y que me abrió la oportunidad de seleccionar personal para cerrar el círculo que me había propuesto en un inicio.

La tercera parte de la investigación se encaminó hacia la creación del marco teórico, es decir, a encontrar los antecedentes de la discriminación. De esta manera acudí a libros, revistas y artículos en Internet. El uso de la web fue determinante, me permitió encontrar información actual, no sólo teórica sino estadística, además de que me permitió una mejor administración de tiempo y recursos.

Los contratiempos que enfrenté en esta parte de la labor están relacionados con la falta de datos estadísticos divididos por género en el ámbito laboral, además de que la información se refería a estudios realizados al menos 4 años antes, lo que hacía que se perdiera la oportunidad y pertinencia de la información, pues no era actual y por lo tanto no refería la realidad de ese momento. Fue entonces cuando comprendí la utilidad de los datos obtenidos en las entrevistas a las 40 buscadoras de empleo. Si no existía la información, yo podía obtenerla de primera mano, aunque con las limitaciones que esta investigación tiene.

Antes de iniciar la redacción del reportaje decidí reflexionar en las fuentes de información con las que contaba y en su pertinencia, sabía que la credibilidad en mi trabajo estaría sustentada en ellas. Primero, reconocí que estaba realizando una investigación social, el tema y la metodología me lo indicaban, así que surgió un nuevo temor, cómo convertir eso en material periodístico. En este punto comprendí la importancia de la entrevista en mi labor, la actualidad del tema era una preocupación que aún tenía, pero sabía que al hablar de personas reales, tangibles, ese factor quedaría resuelto.

Respecto a los datos estadísticos tenía dudas, aunque podía generar algunos cuadros aún no sabía qué otra información sería necesaria para el reportaje, todavía había algunas sorpresas por enfrentar. Sin embargo, el origen de esa información estaba bien sustentada, la mayoría provenía del INEGI, de la Secretaría del Trabajo y del Instituto de la Mujer, todas fuentes oficiales y, por lo tanto, cuya existencia podría ser comprobada.

En cuanto a la investigación documental, no había problemas en la bibliografía y hemerografía, pero no estaba tan segura respecto de la información obtenida en Internet. Esta última herramienta es relativamente nueva y presenta la problemática de la credibilidad, por lo tanto revisé las fuentes, me aseguré de que todas las referencias existieran en la web y de que las personas que escribieron los artículos tuvieran autoridad en el tema, ya sea porque son estudiosos o porque trabajan para alguna institución, gubernamental o no gubernamental.

Finalmente, valoré nuevamente la decisión de incluir mi vivencia como parte de la investigación y comprendí que tenía mayor importancia de la que le había dado en un inicio, pues me había involucrado en las historias de las mujeres a quienes había entrevistado y, además, por experiencias previas, parecía que hablábamos el mismo idioma, lo que me permitió ahondar en sus sentimientos y emociones.

Hasta este punto podía detectar dos aportaciones en la investigación, los datos que estaba creando a partir de las entrevistas y las historias que enriquecerían el lado humano del reportaje, acercándolo al lector y permitiendo esa empatía que tanto buscaba lograr.

La siguiente preocupación era cómo redactarlo, los datos teóricos y estadísticos podrían resultar aburridos para el lector común, pero el extremo opuesto, es decir, un trabajo lleno de vivencias y sentimientos, carecería de la información que lo justificara y sustentara. El reportaje permite ambos extremos, pero en equilibrio. Al menos esa era mi percepción en ese momento y la razón por la que elegí este género para plasmar la investigación, porque puede contar con la precisión de los datos y con la parte humana de las experiencias.

Consideré importante dejar en claro que la discriminación hacia la mujer no es nueva y que tiene precedentes históricos que la *justifican* ante los ojos de la humanidad, pero también que existe una lucha constante para cambiar esas ideas y abrir oportunidades al género femenino. Otro punto que tenía que ser preciso es el tema del desempleo, era necesario que se comprendiera que a pesar de ser un problema para ambos géneros, la mujer lo vive de una forma diferente por las exigencias que la sociedad pone sobre sus hombros.

El dilema en mi mente era si ser precisa significaría ser aburrida. Sin embargo, las entrevistas me dieron la respuesta, lo que estaba en el plano teórico era la vida de las mujeres a las que había entrevistado, no sólo a las 40 buscadoras de empleo, sino otras entrevistas que había llevado a cabo. Todas ellas mujeres con experiencias diferentes y visiones distintas del mundo, eso vincularía lo que la teoría dice y lo que refleja la vida cotidiana.

Conforme iba redactando cada capítulo aparecían otros conflictos, cómo incluir los datos estadísticos sin llegar al hastío, sin excluir el lado humano y cómo hablar de éste sin olvidar la información. La pertinencia de las fuentes fue otro problema, era importante que éstas tuvieran el peso suficiente para sostener la investigación.

De esta forma llegué al tema de la credibilidad, no sabía con certeza si la información y la manera en que la estaba plasmando eran confiables y objetivas. Éste término rondaba por mi cabeza una y otra vez. Pero ser objetiva era alejarse del tema y verlo en una perspectiva distinta a la que me había propuesto. Ser subjetiva era permitir que mis emociones ganaran a la información obtenida. Entonces, en el libro *La realidad construida en el periodismo. Reflexiones teóricas*, de la doctora Lourdes Romero, encontré el término adecuado: Subjetividad bien intencionada.

No podía negarlo, desde el planteamiento del reportaje tenía intenciones claras y objetivos, por lo que mi investigación, entrevistas y datos obtenidos se encaminaban a cumplir con la propuesta. Tampoco era cuestión de manipular la información para crear una *falsa realidad*, los hechos eran claros y la verdad la viven miles de mujeres todos los días, sólo era necesario poner las piezas en el lugar adecuado.

La credibilidad en mi trabajo está en la metodología y técnicas que utilicé para la investigación y la garantía de que éstas podían ser comprobadas por cualquier persona, ya sea a través de los libros a los que acudí, las transcripciones de las entrevistas, la consulta de las vacantes en Internet o al convertirse en una buscadora de empleo.

Por mi parte el trabajo estaba hecho, pero faltaba la postura del receptor, si éste consideraba que el trabajo realizado era suficiente y veraz. Nuevamente la respuesta la obtuve del texto

de la doctora Lourdes Romero, el *pacto periodístico*, el cual: “consiste en que el emisor expresa lo que sucedió tal y como lo vio y el destinatario acepta lo expresado en las mismas condiciones”. El lector tendrá en claro quién soy, cuál es el objetivo de este trabajo y los objetivos buscados, de acuerdo con esto podrá sustentarse la veracidad y credibilidad de la investigación periodística que realicé.

A pesar de las buenas intenciones de mi subjetividad, debería ser cuidadosa para no cometer errores que pusieran en duda el reportaje. Al recrear una escena narrada por una entrevistada debería utilizar sus palabras, justo las que usó, con el apoyo de las grabaciones, o de mi memoria cuando las declaraciones hubieran sido *out of record*. De igual importancia era no inventar nada para dramatizar un dato o justificar alguna experiencia de las buscadoras. El equilibrio entre la información y las experiencias de vida serían mi objetivo al momento de redactar.

Sin embargo, la búsqueda de la credibilidad y la supuesta objetividad ponían en peligro mi intención, tal vez egocéntrica e idealista, de ser creativa al plasmar la investigación. Sabía que la forma en que incluyera los datos, el orden en que aparecerían las entrevistas y los vínculos que estableciera entre ambos factores darían ritmo a la lectura y recepción de la información, lo que tendría impacto en la efectividad del mensaje y el cumplimiento de los objetivos.

De nada me serviría que los datos estadísticos y la información teórica quedaran en claro, si las vivencias de las entrevistadas quedaban aisladas. Pero tampoco era útil una novela dramática sin el sustento informativo que permitiera dejar en claro que el asunto es un problema social que requiere de acción inmediata por parte del lector. El intento de ser creativa se realizó, sólo queda esperar cuál fue la efectividad lograda.

Además, no sólo se trataba del orden de las palabras o de las ideas, también de los capítulos, que produce un resultado distinto ante los ojos del lector. Por ello es necesario reconocer cuál información provocará curiosidad e invitará a continuar con la lectura, pero este es un trabajo de estructura que requiere de la redacción completa de la investigación, por lo que requería varias revisiones finales.

El objetivo principal de este reportaje fue denunciar la discriminación laboral hacia la mujer mayor de 30 años en el proceso de selección de personal en el Distrito Federal. Al inicio me pareció que no se iba a lograr, pero ahora sé que sí fue posible y además con un sentido humano, como el que yo deseaba darle.

Según la Real Academia de la Lengua Española, denunciar es: “Participar o declarar oficialmente el estado ilegal, irregular o inconveniente de algo”. La discriminación es una actitud irregular e inconveniente, y según la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación también es ilegal. Sin embargo, en una sociedad altamente discriminatoria es *normal*, aunque esto signifique disminuir las oportunidades y la calidad de vida de quien la padece.

Este reportaje sí denuncia lo que todos ven, muchas viven, pero nadie resuelve. Además, explica los orígenes históricos y sociales de esa discriminación, así como las implicaciones

que tiene para la vida de quienes la viven y de la sociedad en su conjunto. Si a los treinta años las personas son consideradas con *muerte laboral*, eso significa que sólo hasta los 29 años se tiene la oportunidad de vivir y desarrollarse a través de un empleo. Además, después de las tres décadas es cuando los compromisos económicos son más intensos y constantes, por lo que carecer de un puesto de trabajo es un problema grave.

La vida no es un modelo para seguir, ni tiene instrucciones que cumplir, estamos en constante evolución y búsqueda, por lo que no es raro que a esa edad una persona decida cambiar sus intereses e intente iniciar un nuevo camino laboral. Pero con las restricciones de los empleadores, y de la misma sociedad, esa es una opción poco probable; no hay novatos de 30 años, a esa edad se supone que uno ya tiene un empleo estable y un proyecto de vida consolidado, aunque en realidad no es así.

Por otro lado, las mujeres que apostaron a una vida matrimonial cada vez ven con mayor frecuencia cómo esa idea se derrumba y tienen ante ellas el reto de sacar adelante a sus hijos sin el apoyo de una pareja. La mayoría de esas mujeres tiene más de 30 años y algunas tenían poca o nula experiencia laboral antes de casarse, para ellas no hay opciones viables, ni oportunidades.

Las razones por las cuales una persona mayor de tres décadas no tiene un trabajo estable son muchas, variadas y distintas; desde las personales, hasta aquellas que están fuera de su alcance, como la situación económica del país, las políticas de selección de personal o la falta de coherencia entre la oferta y la demanda en el mercado laboral. Pero las consecuencias son las mismas, baja calidad de vida, depresión, ruptura del núcleo familiar y carencias económicas.

Sin embargo, cuando una persona tiene un empleo estable no se siente identificada con el desempleado, lo juzga y critica sin saber la realidad que vive; en resumen, lo discrimina y excluye. Con el argumento de que la discriminación es *normal*, considera que la “culpa” es de quien no puede emplearse, no de la situación que le rodea.

Al egresar de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales me enfrenté con la realidad del desempleo, además de que me tocó una época dura, la crisis económica de 1995. Al principio me di por vencida, pero con el tiempo me abrí paso con empleos que me permiten subsistir, pero que pocas veces tienen relación con la licenciatura que estudié. Tal vez por eso olvidé la razón que me motivó a elegir Ciencias de la Comunicación, simplemente dejé de recordarla. Hoy lo sé, a través de un reportaje puedo transformar experiencias individuales en una denuncia social. Mi labor no es resolver el problema, sino hacerlo público y provocar en todo aquel que lea esta investigación una empatía con quienes viven esa realidad día a día para que dejen a un lado la exclusión y la crítica y decidan pasar a la acción, a encontrar soluciones a este problema que aqueja a miles de mujeres en el Distrito Federal.

## **ANEXOS**

**A. Perfil sociodemográfico de las 40 buscadoras entrevistadas**

**B. Vacantes de la búsqueda de trabajo**

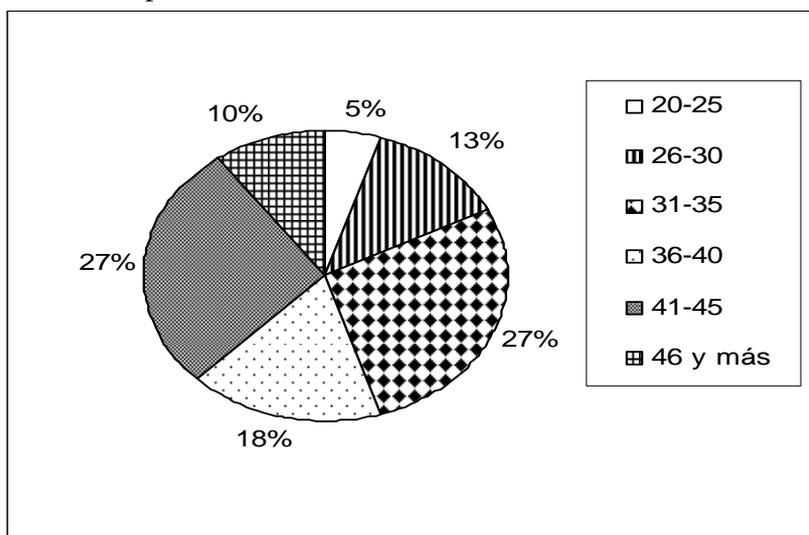
**C. Características del personal reclutado en CAPRODASA**

**D. Discriminación**

## A. PERFIL SOCIODEMOGRÁFICO DE LAS 40 ENTREVISTADAS

### EDAD:

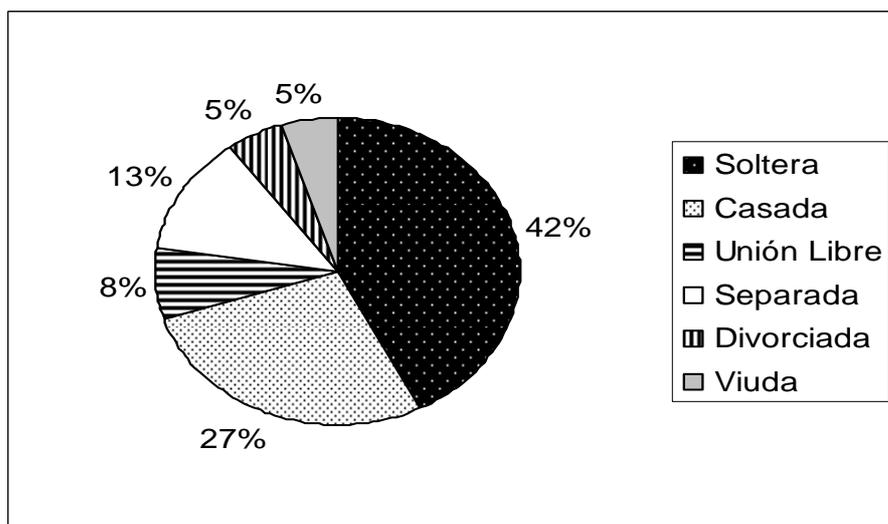
El promedio de edad de las entrevistadas fue de 37.8 años, siendo la mínima de 22 años y la máxima de 62. En el rango de 31 a 35 años se encontraba el 27%, porcentaje que compartieron aquellas con una edad entre 41 y 45 años. Mientras que en el rango de 20 a 25 años sólo representó el 5%.



### ESTADO CIVIL:

Diecisiete entrevistadas, es decir, un 42% eran solteras; mientras que el 27% estaban casadas, un 13% se encontraba separada de su pareja, el 8% vivía en unión libre, un 5% había enviudado y otro porcentaje similar aceptó estar divorciada.

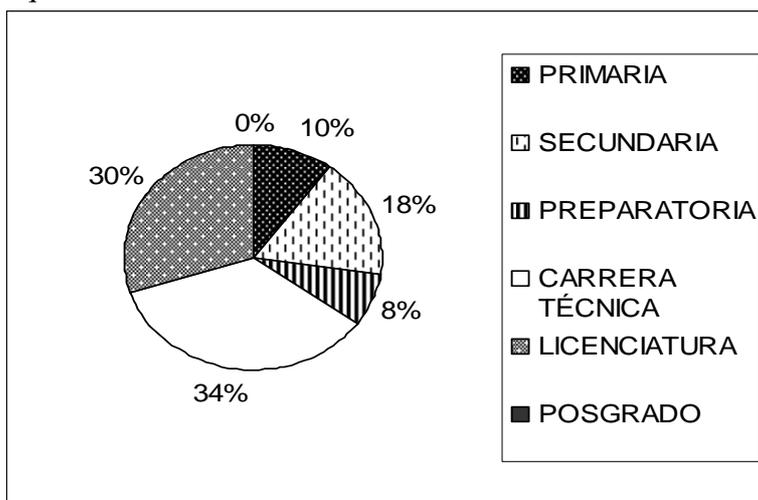
Sin embargo, al preguntar por el estado civil, varias mujeres dudaron y terminaron señalando que son casadas, por lo que pude intuir que probablemente estarían separadas o divorciadas.



### ESCOLARIDAD:

El nivel escolar mínimo de las entrevistadas fue primaria incompleta y el máximo fue de licenciatura concluida. El 34% de las entrevistadas estudiaron alguna carrera técnica, el 30% contaba con estudios de licenciatura, completa o trunca; mientras que sólo el 8% estudió el nivel medio superior.

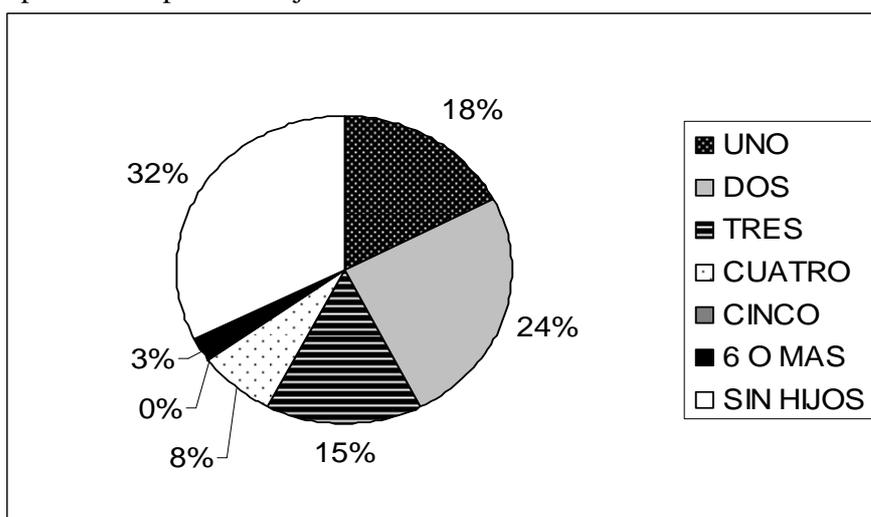
Estos datos permiten observar que las mujeres estudian más años, pero esto no tiene consecuencias en su desarrollo profesional, ya sea porque no encuentran un puesto, o debido a que aceptan otro tipo de vacantes que no tienen relación con sus estudios o que requieren menor escolaridad.



### HIJOS

Este tema es de particular importancia para las mujeres; por exigencias sociales, sobre ellas recae el cuidado de los hijos, por lo que se ha considerado que es un aspecto *negativo* para el mercado laboral.

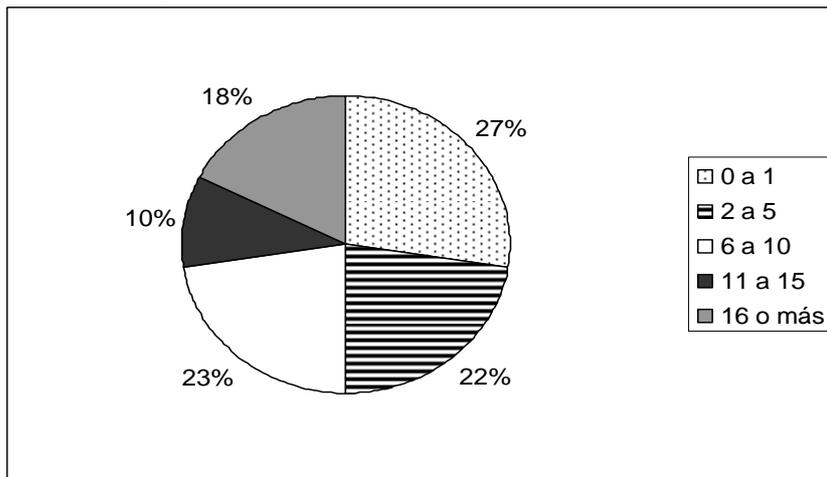
Los datos obtenidos muestran que este aspecto no es una excusa para los empleadores, ya que el 32% de las entrevistadas no tiene hijos, a pesar de encontrarse en la edad reproductiva para la mujer.



### EXPERIENCIA LABORAL:

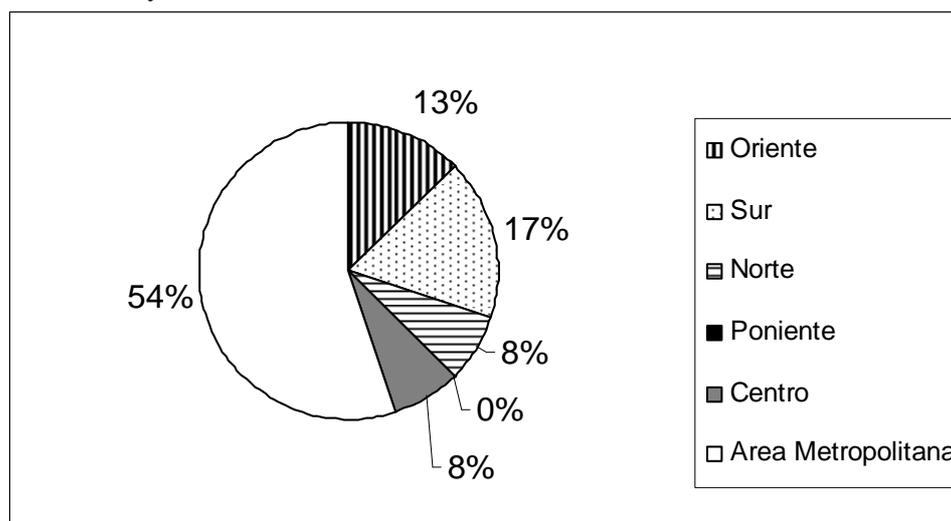
Uno de los principales problemas que tenían las entrevistadas fue la falta de experiencia laboral, para el 23% de ellas era la primera vez que trabajarían. Lo anterior, en la mayoría de los casos, debido a que se habían convertido en jefas de familia porque su pareja las había abandonado, estaban divorciadas o habían enviudado.

Sin embargo, puede observarse que el 77% de las buscadoras sí tenía experiencia laboral, por lo que se supondría que este no sería un factor que determinara su discriminación en la selección de personal.



### ZONA DONDE VIVEN

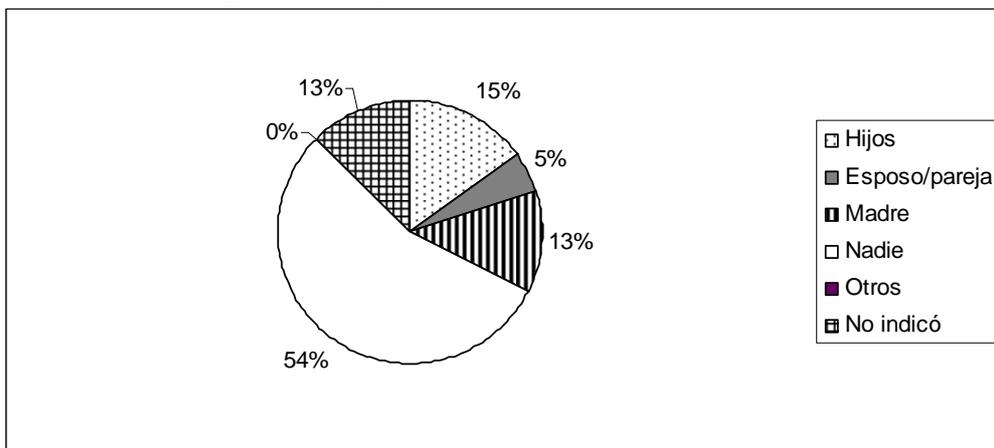
Para cumplir con la delimitación propuesta, el 54% de las entrevistadas vivían en el oriente del área metropolitana del D.F. Mientras que el 17% tenía su domicilio en la zona sur de la ciudad de México. Lo anterior está relacionado con las delegaciones en las que realicé la investigación: Benito Juárez y Coyoacán, así como la 3ª Feria del Empleo en Nezahualcóyotl.



### *APOYO EN LAS LABORES DEL HOGAR*

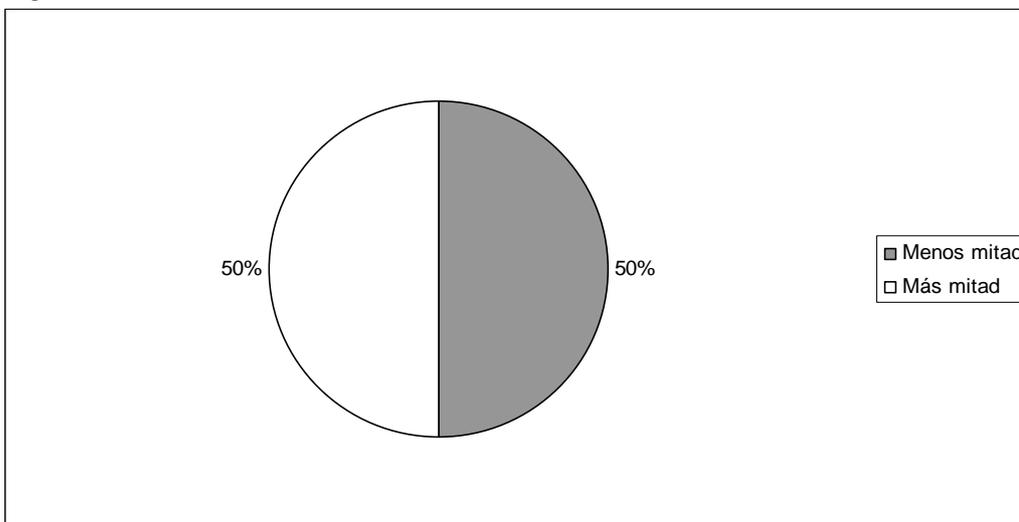
Debido a las excesivas cargas que la sociedad impone al género femenino, las buscadoras de empleo hicieron malabares para poder cumplir con sus tareas domésticas y, al mismo tiempo, encontrar trabajo.

Como puede observarse en el gráfico, el 54% de las entrevistadas no recibían ayuda en sus labores del hogar y sólo un 5% tenía el apoyo de su esposo o pareja. Esto constituye una preocupación más para las mujeres, ya que no pueden asignar todo el tiempo que desearían en su tarea de búsqueda de empleo.



### *PARTICIPACIÓN EN EL INGRESO DEL HOGAR*

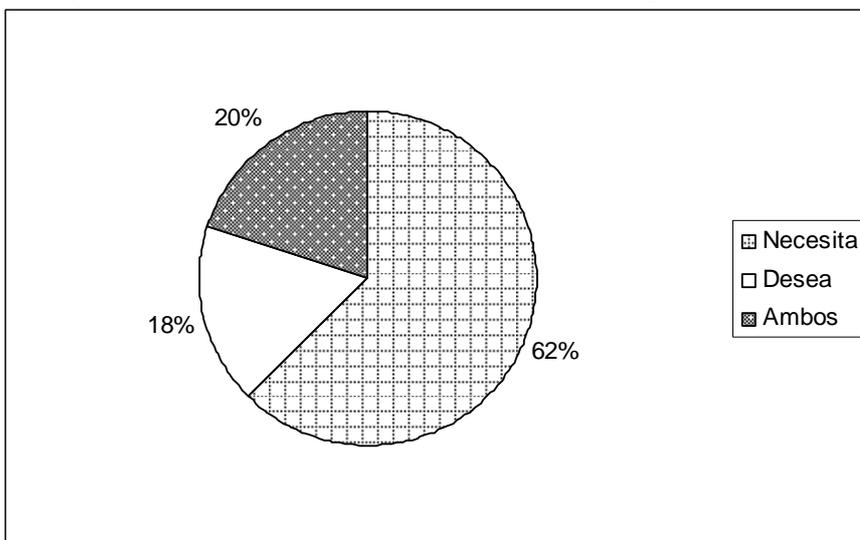
Este dato fue útil para determinar cuál es la importancia del trabajo femenino en la economía familiar. Si bien es cierto que se un 50% de ellas aporta más de la mitad del ingreso, once de ellas son jefas de familia y sobre sus hombros recae la manutención del hogar



### ¿NECESITAS O DESEAS TRABAJAR?

Esta pregunta era importante debido a que la mujer mexicana aún subestima la importancia de su trabajo fuera del hogar. Además, algunas de ellas prefieren señalar que “trabajan por gusto”, aunque su participación en el ingreso familiar sea vital.

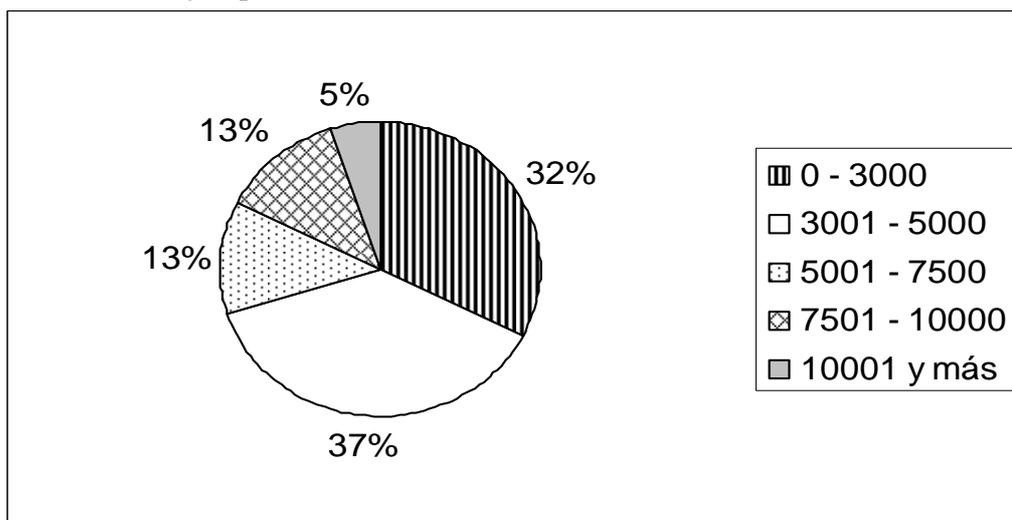
Como puede observarse, el 62% de las entrevistadas afirma que necesita emplearse y la principal razón es la difícil situación económica del país.



### SUELDO PRETENDIDO

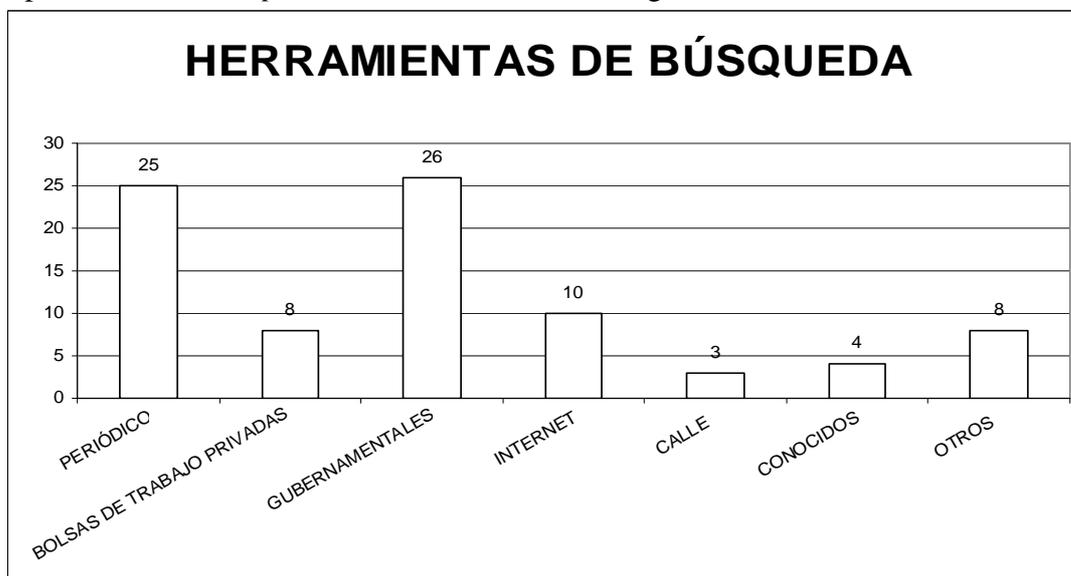
Al realizar esta pregunta las mujeres pensaban en la cantidad de dinero que podría satisfacer sus necesidades, pero no había una relación directa con la calidad de su trabajo, su experiencia y habilidades.

Lo anterior podría observarse como una incongruencia, ya que algunas no tenían los requisitos mínimos para aspirar al sueldo que pretendían y otras reconocían que, a pesar de sus capacidades, el mercado laboral no ofrece la remuneración económica justa para sus conocimientos y experiencia.



### HERRAMIENTAS DE BÚSQUEDA

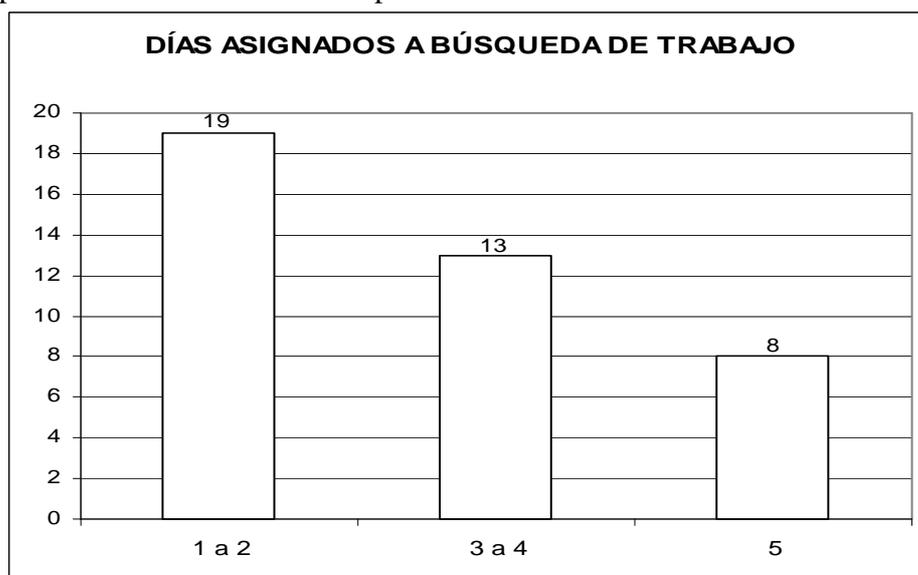
El siguiente cuadro muestra cuántas mujeres utilizan cada una de las herramientas mencionadas. Como puede observarse las bolsas de trabajo gubernamentales, ya sean federales o locales, tienen la mayor recurrencia entre ellas. Sin embargo, el periódico, en específico el *Aviso Oportuno* del *Universal*, es la segunda herramienta más utilizada.



### DÍAS DE LA SEMANA ASIGNADOS A LA BÚSQUEDA

Este dato está relacionado con los gastos que implica la búsqueda de trabajo, por lo que el 47% utiliza entre uno y dos días de la semana en su labor, sobre todo lunes y martes, por lo que a partir del miércoles la actividad disminuye notablemente.

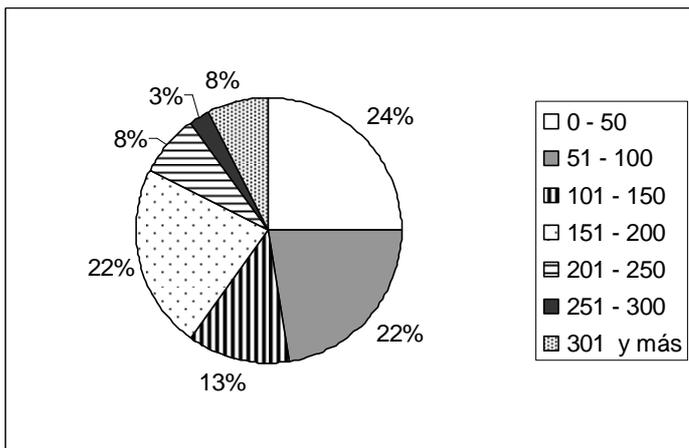
Al preguntarles a las buscadoras por qué elegían los primeros dos días de la semana laboral, respondieron que era cuando las ofertas de empleo estaban *frescas* y tenían más posibilidades de encontrar un puesto.



**GASTO SEMANAL DE BÚSQUEDA**

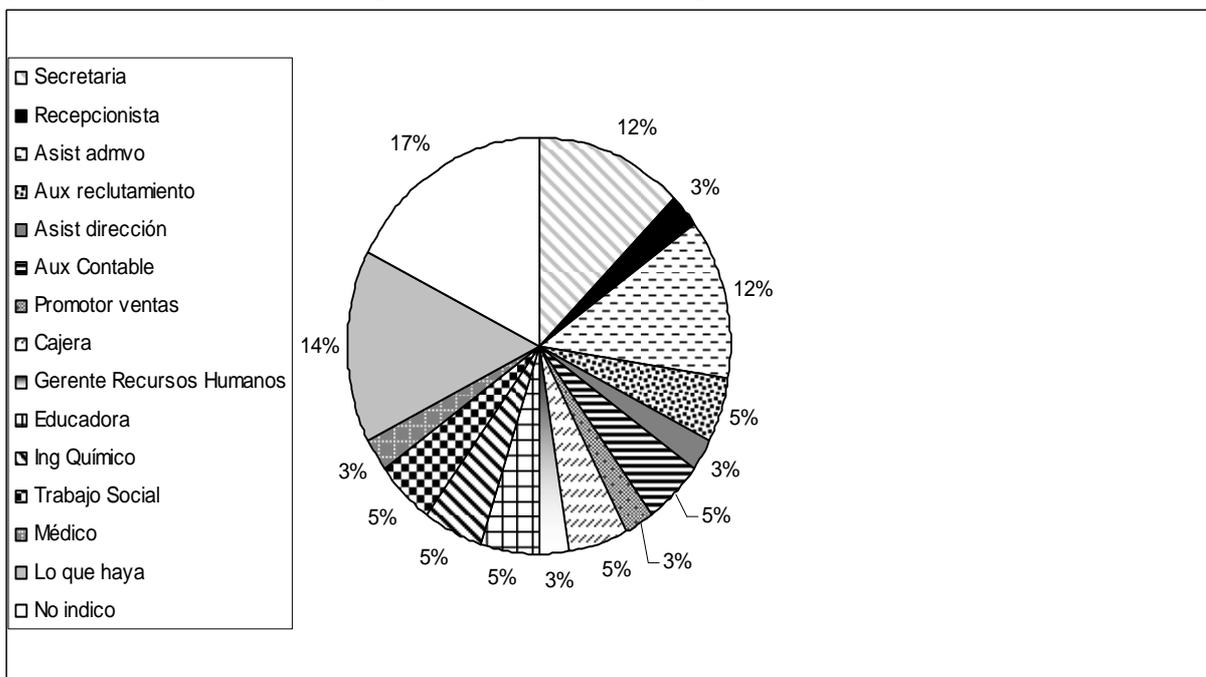
El número de días asignados a la búsqueda de trabajo están relacionados con los recursos que tiene cada desempleada y no sólo se relacionan con los gastos de transporte, sino con la papelería necesaria, el arreglo personal, la compra de periódico o la renta de tiempo de Internet.

Quienes aspiraban a encontrar una vacante con mayor ingreso, eran quienes realizaban la inversión más elevada en su tarea de búsqueda. Sin embargo, varias entrevistadas señalaron que sus recursos comenzaban a escasear, por lo que preferían organizarse para utilizar sólo un día de la semana.



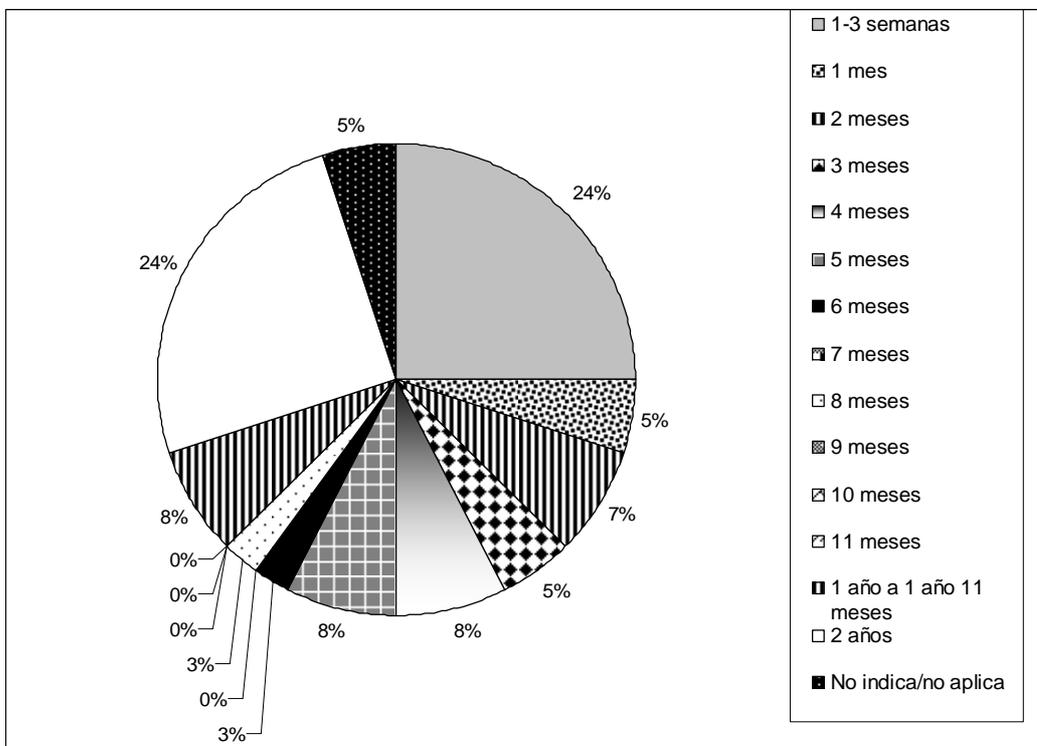
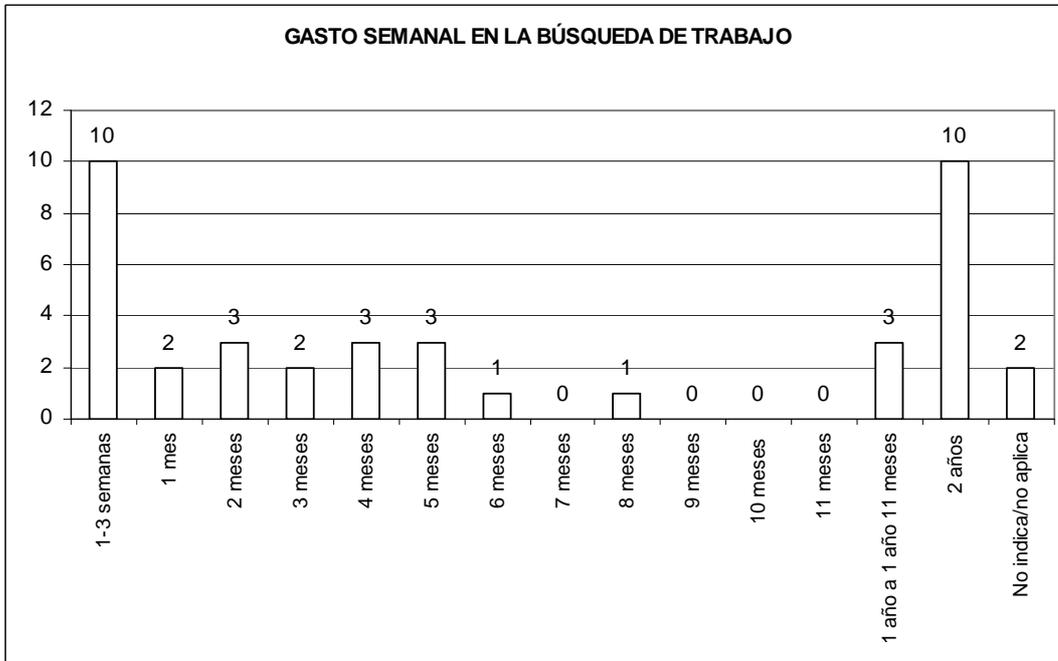
**PUESTO BUSCADO**

Las entrevistadas buscaban un puesto de acuerdo con sus experiencias y habilidades, pero en algunos casos reconocieron que aceptarían cualquier vacante para emplearse debido a que no contaban con recursos para encontrar el trabajo que deseaban.



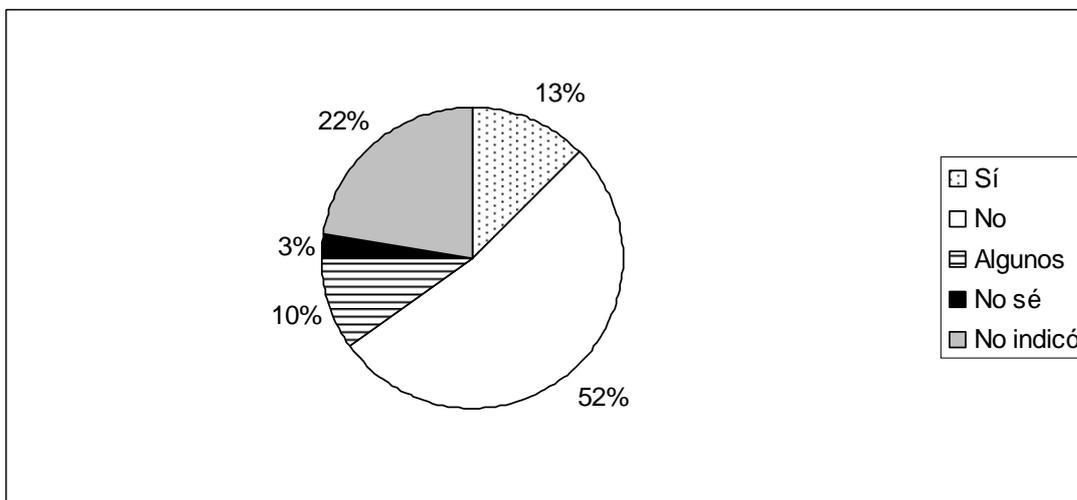
**¿CUÁNTO TIEMPO LLEVAS BUSCANDO TRABAJO?**

Esta información fue importante para decidir cuánto tiempo utilizaría en mi búsqueda de empleo. De acuerdo con los datos, hay dos períodos que abarcan al 50% de las entrevistadas; diez buscadoras tenían entre una y tres semanas intentando colocarse, mientras que otras diez ya habían cumplido dos años en esa misma labor.



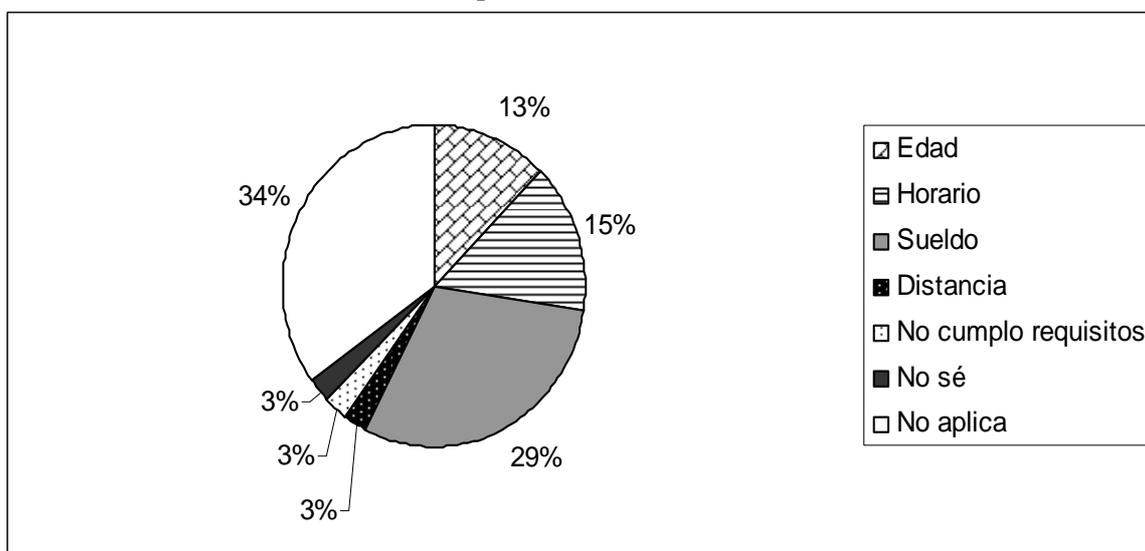
*¿LOS SUELDOS, HORARIOS Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS VACANTES QUE HAS ENCONTRADO CUMPLEN CON TUS NECESIDADES?*

Para el 52% de las entrevistadas las condiciones de trabajo de las vacantes que habían consultado no cumplían con sus necesidades, mientras el 22% no sabía si los sueldos, horarios y prestaciones que se ofrecían serían suficientes para mejorar su calidad de vida.



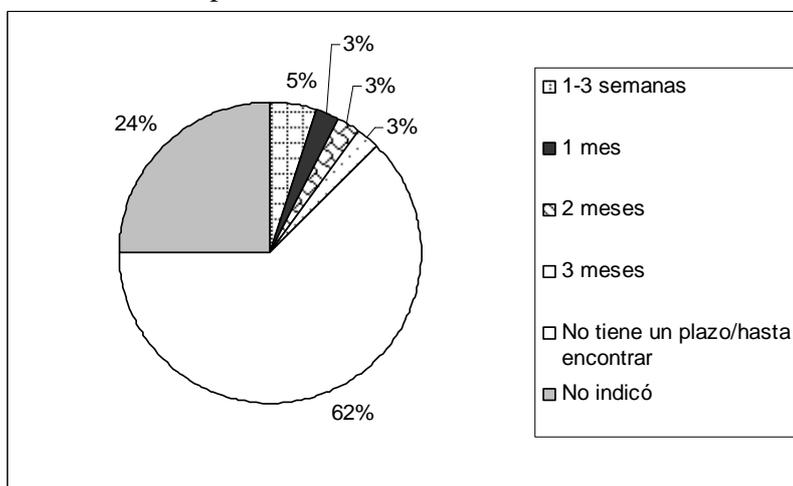
*¿POR QUÉ LAS CONDICIONES DE TRABAJO OFRECIDAS NO CUMPLEN CON TUS NECESIDADES?*

La principal razón por la que las condiciones de trabajo no eran idóneas para las entrevistadas fue el sueldo. Algunas de las buscadoras afirmaron que aceptarían horarios más extensos o empleos lejanos a sus domicilios, siempre y cuando el salario lo ameritara. Pero para el 3% las condiciones de trabajo no eran el problema, sino que sus características no cumplían con las exigencias de los empleadores, es decir, no eran contempladas para cubrir las vacantes debido a su edad, apariencia física, entre otros factores.



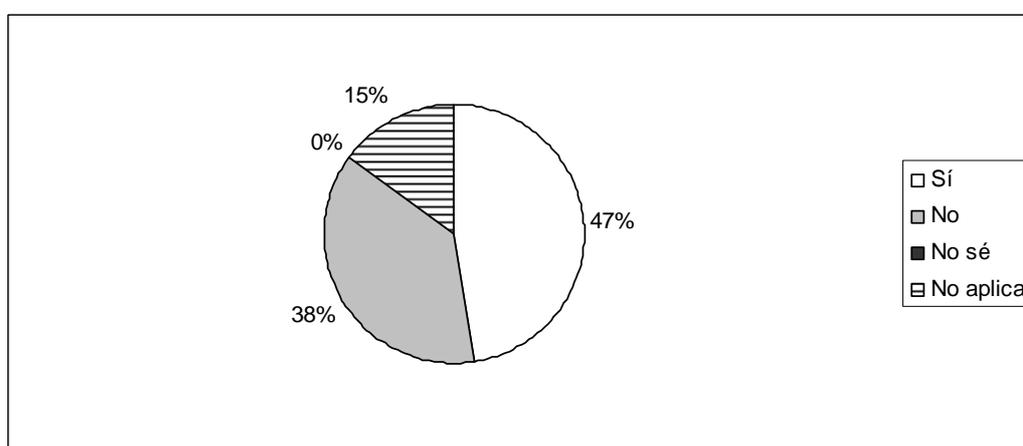
### ¿CUÁNTO TIEMPO VAS A BUSCAR EMPLEO?

Para el 62% de las entrevistadas no hay un plazo para encontrar una vacante, estaban dispuestas a seguir su búsqueda hasta lograr emplearse. Entre el 24% de quienes no indicaron si tenían un plazo, algunas mujeres aseguraron que no sabían si un empleo formal sería la solución para ellas.



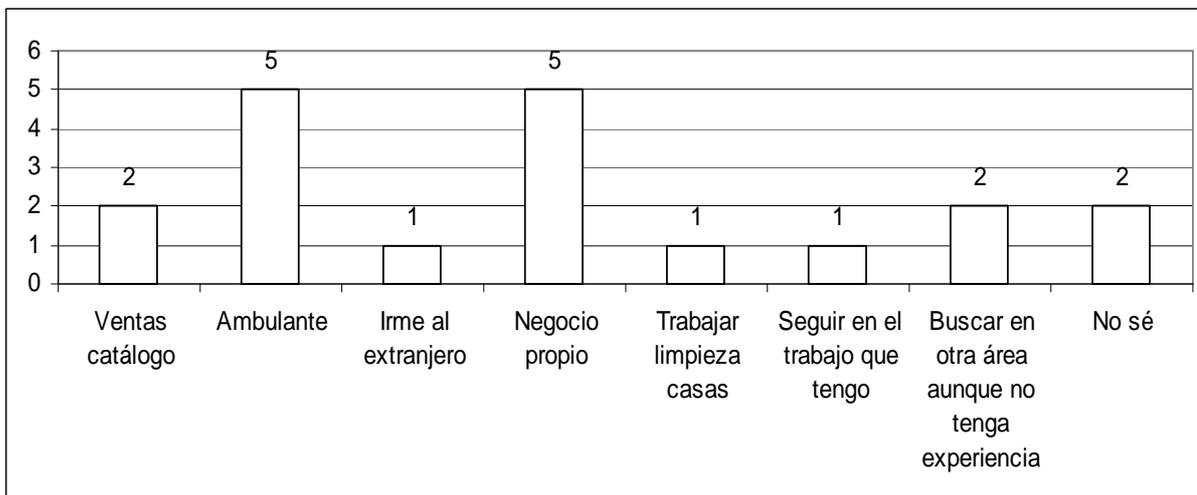
### ¿TIENES OTRA OPCIÓN EN CASO DE NO ENCONTRAR EMPLEO?

Ante un futuro incierto y plazos que no se atreven a pensar, el 47% de las buscadoras aceptó que tenía otra opción en caso de no poder emplearse. Pero para un 38% no existía otra alternativa, deseaban y necesitaban una vacante formal, con prestaciones sociales y estabilidad laboral.



### OPCIONES EN CASO DE NO CONSEGUIR EMPLEARSE

Entre quienes consideraban otras opciones diferentes a un empleo formal, destacó la mención de poner un negocio propio, pero para cinco de ellas el camino era el ambulante, mientras que otras 5 aseguraron que la formalidad era el mejor camino. Sin embargo, los excesivos trámites que se necesitan para dar de alta una actividad económica frecuentemente obligan a desarrollarse en la informalidad.



## B. Vacantes de la búsqueda de trabajo.

### CUADRO DE OFERTAS DE TRABAJO POR DÍA

<i>DÍA</i>	<i>FUENTE</i>	<i>CANTIDAD</i>	<i>DENTRO DEL PERFIL</i>	<i>PORCENTAJE RESPECTO AL TOTAL</i>
27 agosto 2006	occ	278	5	1.8
27 agosto 2006	computrabajo	243	12	4.9
27 agosto 2006	chambanet	0	0	0
28 agosto 2006	occ	2238	23	1.02
28 agosto 2006	computrabajo	260	3	1.15
28 agosto 2006	chambanet	312	6	1.92
29 agosto 2006	occ	1817	10	.55
29 agosto 2006	computrabajo	689	13	1.87
29 agosto 2006	chambanet	312	4	1.28
30 agosto 2006	occ	1680	5	.30
30 agosto 2006	computrabajo	625	7	1.12
30 agosto 2006	chambanet	270	2	.74
31 agosto 2006	occ	1730	10	.58
31 agosto 2006	computrabajo	69	0	0
31 agosto 2006	chambanet	331	3	.9
1 septiembre 2006	occ	1496	9	.6
1 septiembre 2006	computrabajo	56	1	1.78
1 septiembre 2006	chambanet	156	0	0
2 septiembre 2006	occ	215	0	0
2 septiembre 2006	computrabajo	73	0	0
2 septiembre 2006	chambanet	6	0	0
3 septiembre 2006	occ	59	1	1.69
3 septiembre 2006	computrabajo	14	0	0
3 septiembre 2006	chambanet	17	0	0
3 septiembre 2006	AO	47 PAGS	14	
4 Septiembre 2006	AO	40 PAGS	17	
10 septiembre 2006	AO	53 PAGS	24	
17 septiembre 2006	AO	39 PAGS	16	
24 septiembre 2006	AO	54 PAGS	20	
8 octubre 2006	AO	54 PAGS	17	

*OFERTAS DE TRABAJO POR INTERNET POR FUENTE DE BÚSQUEDA*

**www.occ.com.mx**

DÍA	CUMPLEN CON PERFIL	CANTIDAD	PORCENTAJE RESPECTO TOTAL
27-Ago-06	5	278	1.80
28-Ago-06	23	2238	1.03
29-Ago-06	10	1817	0.55
30-Ago-06	5	1680	0.30
31-Ago-06	10	1730	0.58
01-Sep-06	9	1496	0.60
02-Sep-06	0	215	0.00
03-Sep-06	1	59	1.69
<b>TOTAL</b>	63	9513	0.66

**www.computrabajo.com.mx**

DÍA	CUMPLEN CON PERFIL	CANTIDAD	PORCENTAJE RESPECTO TOTAL
27-Ago-06	12	243	4.94
28-Ago-06	3	260	1.15
29-Ago-06	13	689	1.89
30-Ago-06	7	625	1.12
31-Ago-06	0	69	0.00
01-Sep-06	1	56	1.79
02-Sep-06	0	73	0.00
03-Sep-06	0	14	0.00
<b>TOTAL</b>	36	2029	1.77

**www.chambanet.gob.mx**

DÍA	CUMPLEN CON PERFIL	CANTIDAD	PORCENTAJE RESPECTO TOTAL
27-Ago-06	0	0	0.00
28-Ago-06	6	312	1.92
29-Ago-06	4	312	1.28
30-Ago-06	2	270	0.74
31-Ago-06	3	331	0.91
01-Sep-06	0	156	0.00
02-Sep-06	0	6	0.00
03-Sep-06	0	17	0.00
<b>TOTAL</b>	15	1404	1.07

**Aviso Oportuno, El Universal**

DÍA	CUMPLEN CON PERFIL	CANTIDAD
03-Sep-06	14	47 PAGES
04-Sep-06	17	40 PAGES
10-Sep-06	24	53 PAGES
17-Sep-06	16	39 PAGES
24-Sep-06	20	54 PAGES
08-Oct-06	17	54 PAGES
<b>TOTAL</b>	108	

*A. EDADES EN LOS ANUNCIOS QUE CUMPLIERON CON EL PERFIL*

<b>Edad</b>	<b>Recuento</b>
16-45	1
17 en adelante	2
17-60	5
18 - 45	1
18 en adelante	8
18 y mayores	1
18-32	1
18-35	11
18-40	14
18-45	11
18-48	1
18-50	10
18-55	1
19-35	3
19-36	1
19-55	1
20 - 30	1
20 - 35	2
20- 40	1
20- 45	1
20-35	18
20-40	10
20-45	6
20-50	2
21-32	1
21-35	3
21-65	1
22 a 30	1
22 en adelante	3
22-35	8
22-45	1
23 en adelante	1
23-32	1
<b>Edad</b>	<b>Recuento</b>
23-33	2
23-35	7
24-35	2
25 - 38	1
25- 32	1
25 a 40	1
25 en adelante	2
25-35	16
25-37	1
25-38	1

25-40	9
25-45	2
25-50	2
25-55	1
26-35	2
26-45	1
28-34	1
28-35	1
28-38	1
28-40	1
30 en adelante	1
30-40	2
30-45	2
35 máximo	1
Hasta 40	2
Hasta 40 años	1
Indistinta	1
Mayores 18	1
Min. 18	1
Min. 21	1
No Indica	18
No mayor 35	1
Sin límite	2
<b>Total general</b>	<b>222</b>

*APARIENCIA FÍSICA EN LOS ANUNCIOS QUE CUMPLIERON CON EL PERFIL*

<b>Apariencia Física</b>	<b>Recuento</b>
No sabe	1
Apariencia ejecutiva	1
Buena	20
Buena presentación	1
Buena presentación	11
Dama simpática, guapa, buena presentación	1
Excelente	15
Excelente presencia	1
Excelente presentación	3
Excelente presentación	19
Excelente presentación indispensable	1
Excelente presentación y agradable presencia, figura estética y delgada	1
Excelente presentación. Delgada estrictamente	1
Excelente y pulcritud. Presentación formal	1
Muy buena presentación	1
Muy excelente presentación y presencia ejecutiva	1
No indica	143
<b>Total general</b>	<b>222</b>

*ESTADO CIVIL EN LOS ANUNCIOS QUE CUMPLIERON CON EL PERFIL*

<b>Estado Civil</b>	<b>Recuento</b>
Casada	2
Indistinto	21
Indistinto, pero disponibilidad horario	1
No Indica	188
No es requisito	3
Preferencia casada	1
Soltera	4
Soltera indispensable	1
Soltera o casada c/flexibilidad de horario	1
<b>Total general</b>	<b>222</b>

*HIJOS EN LOS ANUNCIOS QUE CUMPLIERON CON EL PERFIL*

<b>Hijos</b>	<b>Recuento</b>
No	220
Sí	2
<b>Total general</b>	<b>222</b>

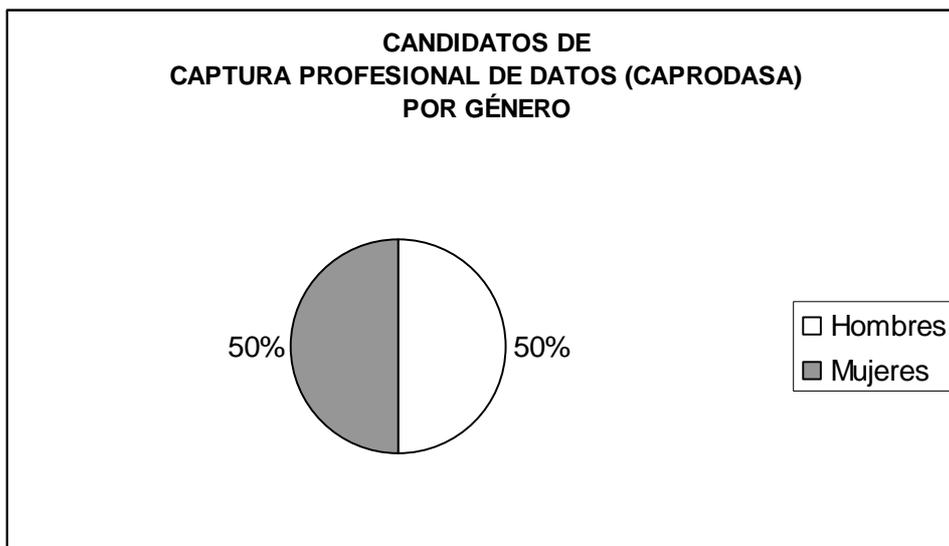
*ESCOLARIDAD EN LOS ANUNCIOS QUE CUMPLIERON CON EL PERFIL*

<b>Escolaridad</b>	<b>Recuento</b>
Bachillerato	29
Bachillerato. Licenciatura trunca o pasantes	1
Bachillerato. Trunco o Pasante cualquier licenciatura	1
Bachillerato o carrera técnica	7
Bachillerato o carrera trunca	3
Bachillerato trunco, carrera técnica o estudiantes de licenciatura	1
Bachillerato. Lic. En Administración o marketing	1
Bachillerato .Licenciatura en áreas económico administrativas estudiante o suspendido	2
Bachillerato, estudiantes o suspendidos. Lic. económico administrativas	1
Carrera Comercial	3
Carrera comercial o profesional	1
Carrera secretarial o comercial	1
Carrera técnica	2
Carrera técnica de secretariado o preparatoria terminada	2
Carrera Técnica o Licenciatura	3
Carrera técnica secretarial o LAE trunco	1
Carrera técnica terminada o Licenciatura trunca	1
Carrera técnica, comercial, preparatoria o afín	1
Estudiantes o carrera trunca	2
Indistintos, de preferencia secretariales	1
Lic. Trunca, pasante o terminada	4
Mínima secundaria	1
Mínimo 4º semestre de preparatoria	1
Mínimo preparatoria, promedio de 8	1
Mínimo secundaria terminada	1
No Indica	55
Preparatoria	44
Preparatoria concluida o Licenciatura trunca	6
Preparatoria en curso, trunca o terminada	1
Preparatoria o carrera técnica	5
Preparatoria Terminada o carrera administrativa trunca	2
Preparatoria trunca	2
Preparatoria y estudiantes de licenciatura	1
Preparatoria y/o carrera comercial	1
Preparatoria. Carrera comercial	1
Preparatoria. Trunca, concluida o estudiantes	1
Primaria	1
Saber leer y escribir	1
Secretaria	1
Secretariado o Preparatoria terminada	1
Secundaria	21
Técnica en Administración	1
Técnica o comercial en administración o secretariado	1
Técnico en computación de preferencia	1
Técnico o Licenciatura trunca	3
<b>Total general</b>	<b>222</b>

**B. Características del personal reclutado en CAPRODASA**

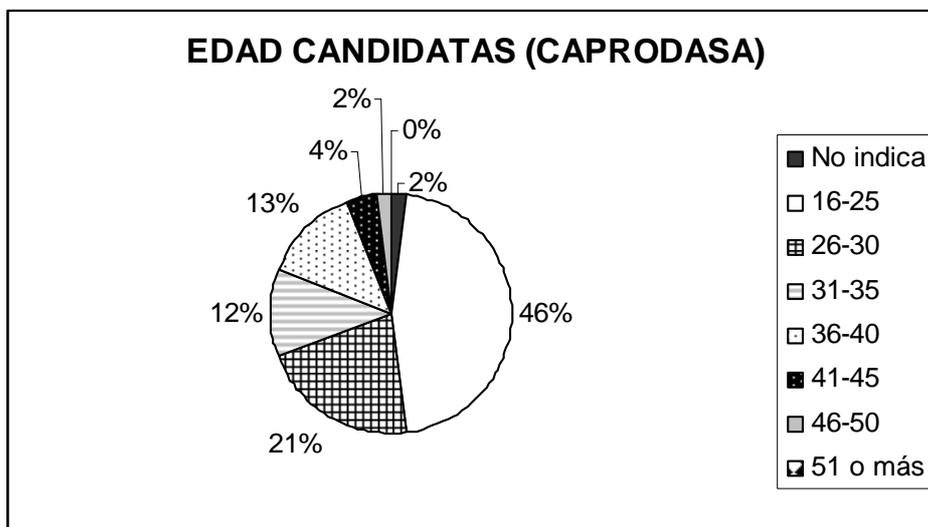
Los siguientes datos son el resultado de la experiencia de reclutamiento y selección de personal en Captura Profesional de Datos (CAPRODASA), labor que se llevó a cabo del 25 de julio al 25 de octubre de 2007. Durante ese período se presentaron a entrevista de trabajo más de 104 candidatos, aunque se citaron a más de 250 personas. Las 62 vacantes disponibles eran de capturista, con sueldo a destajo y sin prestaciones de ley.

*Género de los candidatos*

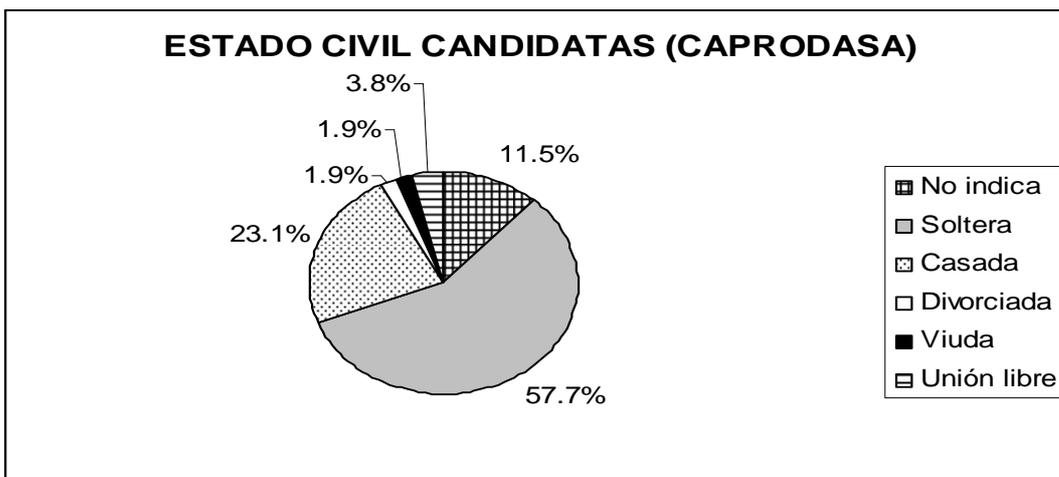


A continuación se presentarán los datos obtenidos de candidatos con género femenino, es decir 52 mujeres quienes buscaban emplearse.

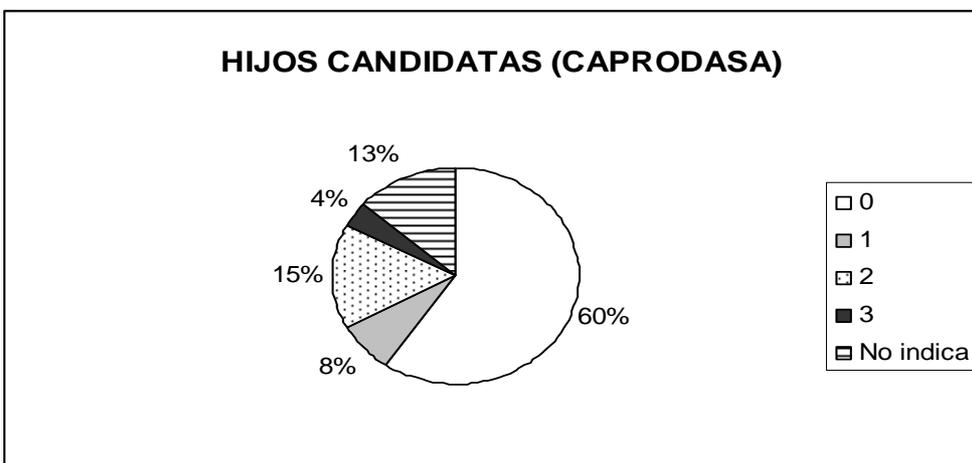
*Edad*



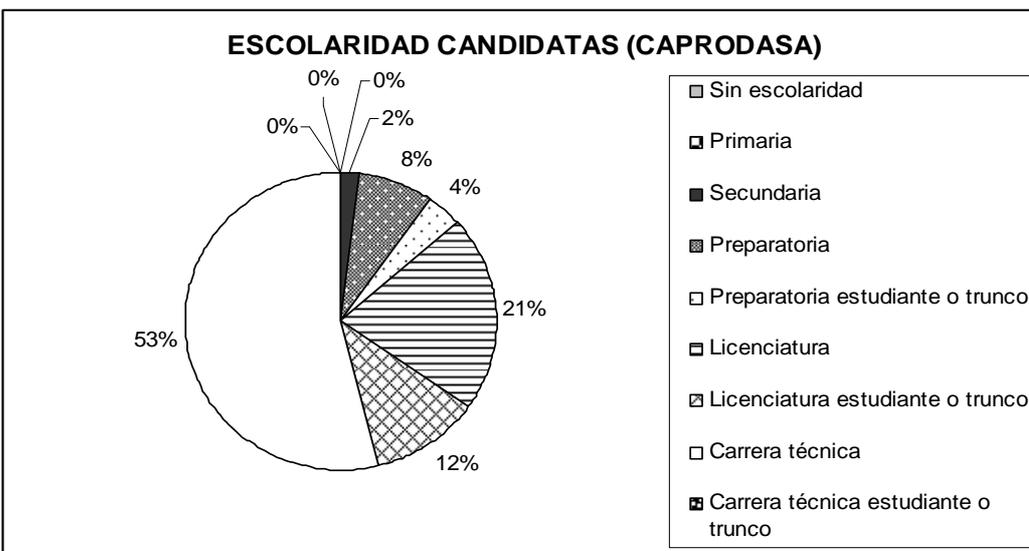
Estado civil



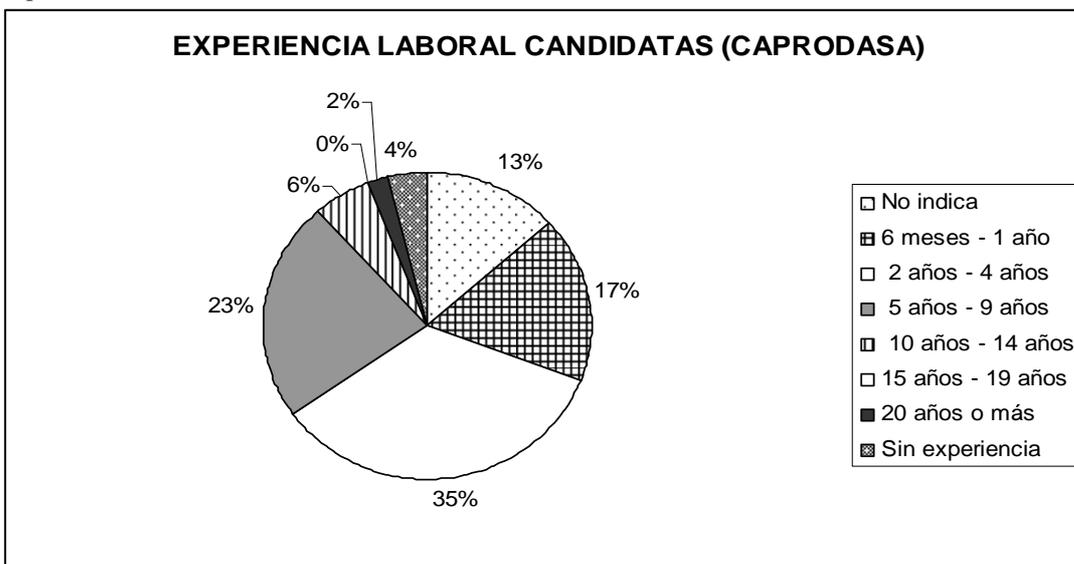
Hijos



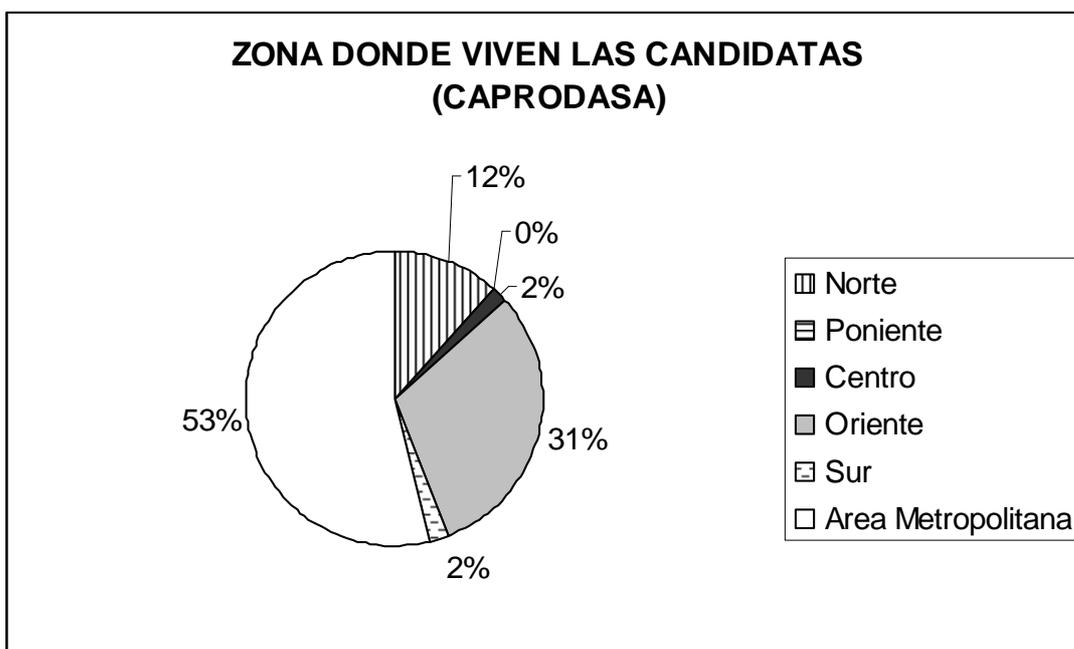
Escolaridad



*Experiencia laboral*



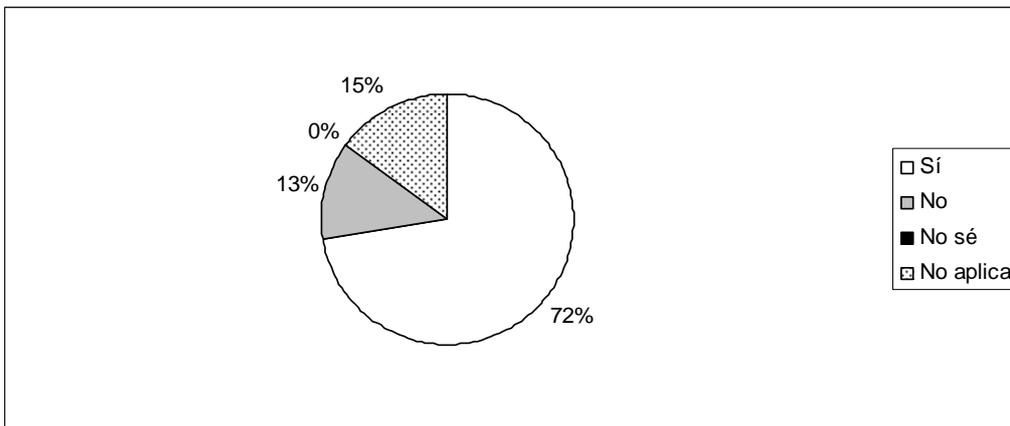
*Zona dónde viven*



**C. Discriminación**

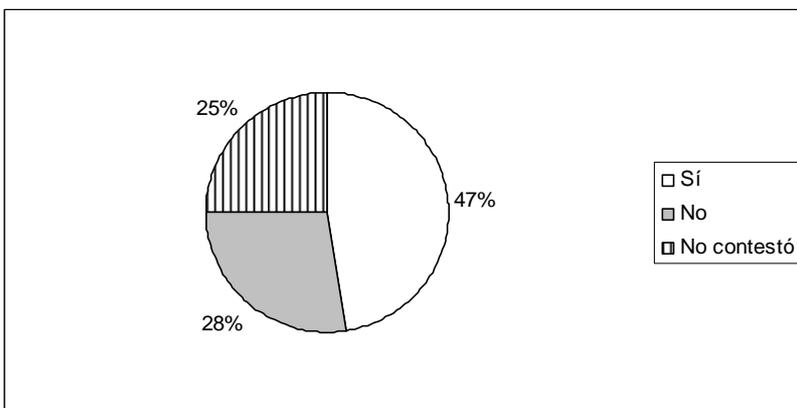
*¿TE HAS SENTIDO DISCRIMINADA EN TU BÚSQUEDA DE TRABAJO?*

El 72% de las entrevistadas afirmó haber sentido discriminación en su búsqueda laboral, ya sea a través de los anuncios de las vacantes, en las entrevistas o en la decisión final del empleador. Sin embargo, la línea que divide la selección de personal y la discriminación es casi imperceptible, por lo que para algunas fue difícil considerar si habían experimentado una situación así.

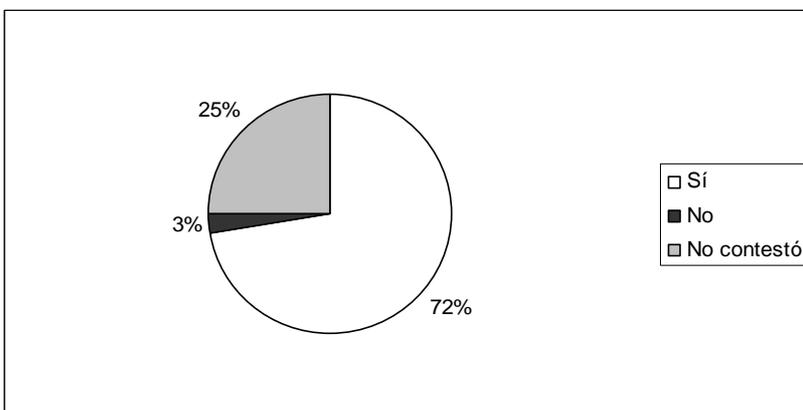


*LAS BUSCADORAS SINTIERON DISCRIMINACIÓN POR:*

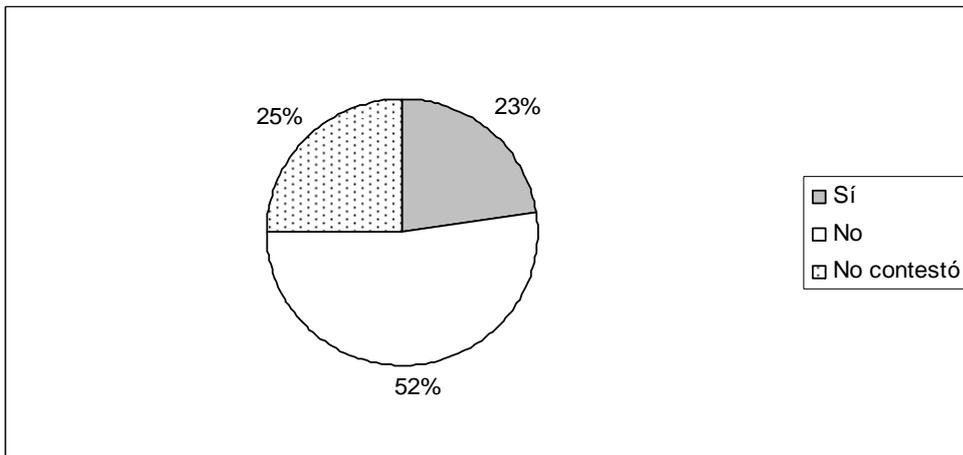
**Género**



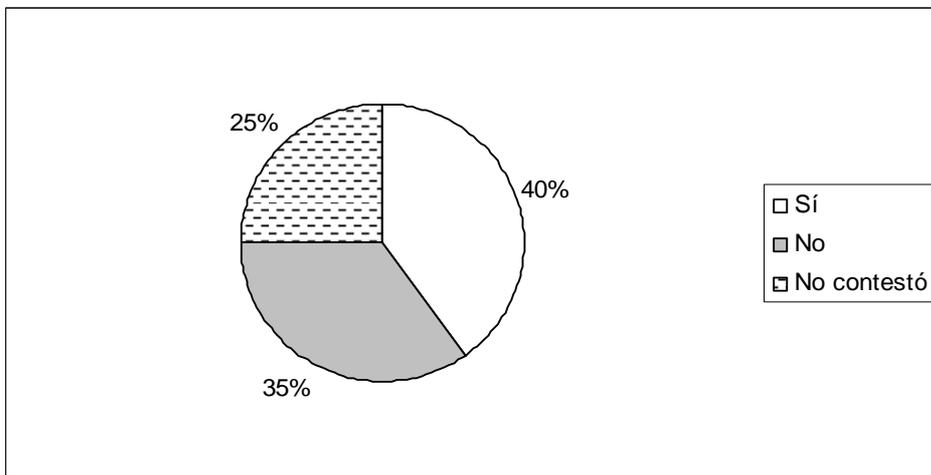
**Edad**



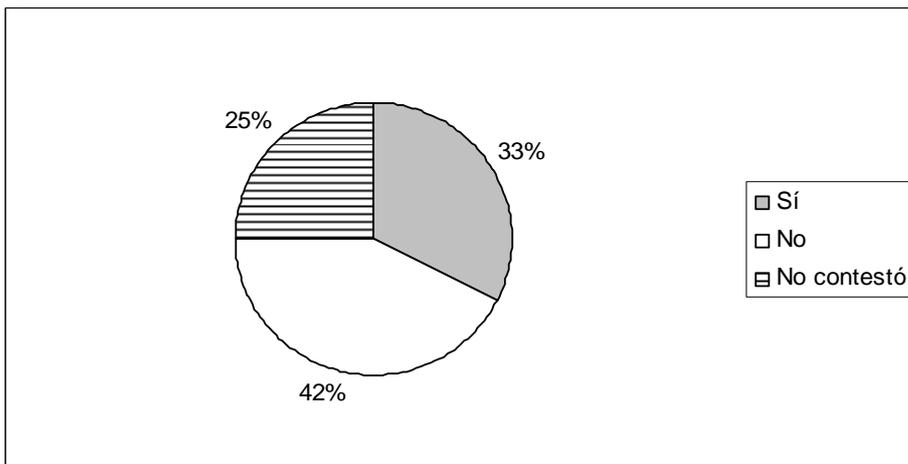
Estado civil



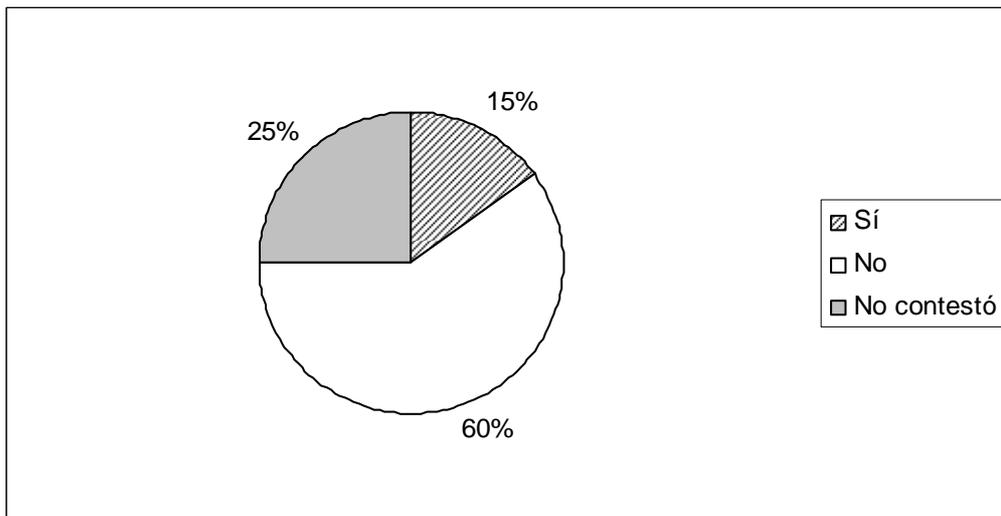
Experiencia laboral



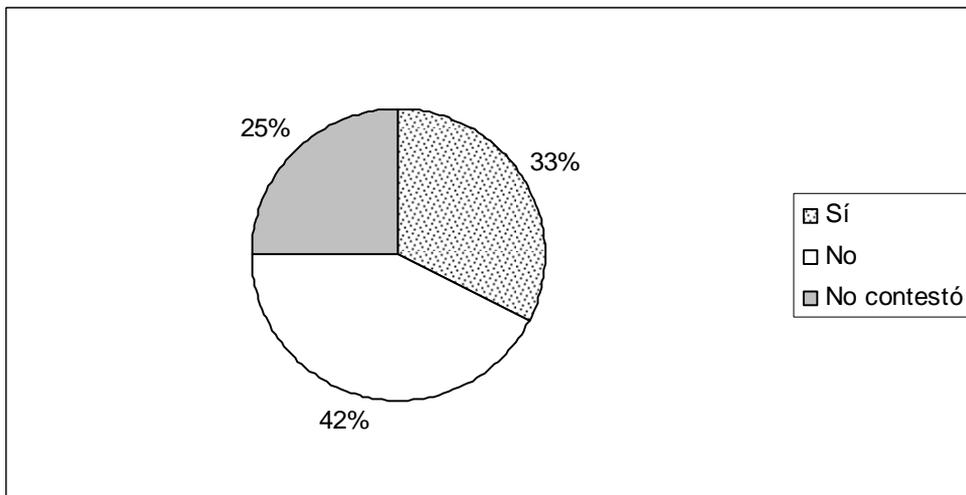
Apariencia física



## Hijos

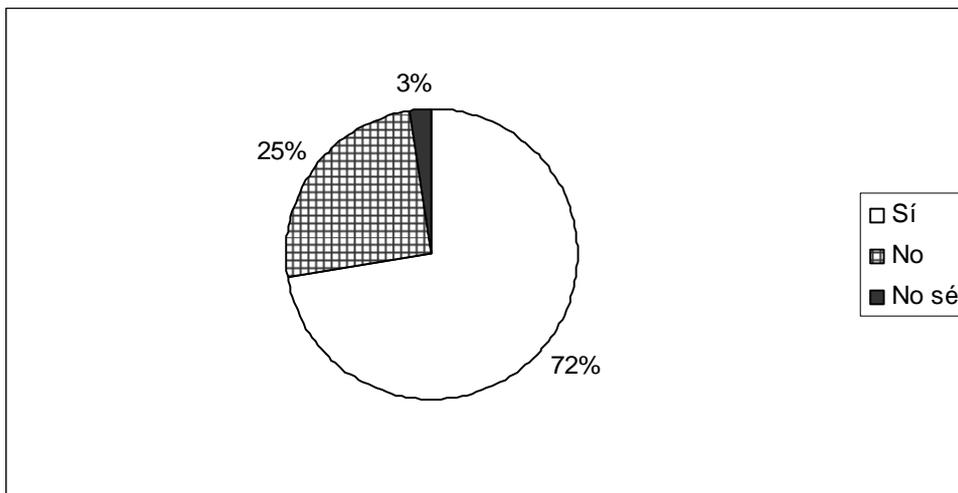


## Distancia entre el lugar de trabajo y el domicilio



*¿HAS ESCUCHADO DE OTRO CASO DE DISCRIMINACIÓN HACIA UNA MUJER MAYOR DE TREINTA AÑOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL EN EL DISTRITO FEDERAL?*

El 72% de las entrevistadas tenían conocimiento de, al menos, un caso más de discriminación en el proceso de selección de personal en el D.F. Para la mayoría de ellas es una experiencia que viven y ven a diario en su búsqueda de empleo. Es importante señalar que este porcentaje es idéntico al de aquellas que se han sentido directamente discriminadas.



## FUENTES DE INFORMACIÓN

### BIBLIOGRAFÍA

1. COOPER, Jennifer (comp.), *Fuerza de trabajo urbana en México*, UNAM, Coordinación de Humanidades-Porrúa, México, 1989, 2 volúmenes.
2. COOPER Tori Jenny, “La reestructuración productiva y el empleo de la mujer en México. Lineamientos para su estudio” en *Trabajo femenino y crisis en México*, UAM, México, 1990, 322 págs.
3. ELU de Leñero, Ma. del Carmen, *El trabajo de la mujer en México: Alternativa para el cambio*, Instituto de Estudios Sociales, A.C., México, 1975, 189 págs.
4. GARCÍA, Brígida Dra., “Reestructuración económica y feminización del mercado de trabajo en México” en *Seminario para la Definición de Lineamientos metodológicos básicos para la aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, CONMUJER, México, 1998, 109 págs.
5. GONZÁLEZ Marín, María Luisa, *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias actuales*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas-Porrúa, México, 1998, 339 págs.
6. GÓMEZ de León y Parker, Susan, “Bienestar y jefatura femenina en los hogares mexicanos” en *Familia, género y pobreza*, GIMTRAP-Porrúa, México, 2000, 433 págs.
7. -----, *Guía de conceptos, uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México*, INEGI, México, 2002, 85 págs.
8. HERNÁNDEZ Trejo, Lucrecia, Mtra., “Familias en situación de exclusión social y mujer trabajadora” en *Memoria 2001. Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia”*, Dirección de prestaciones económicas y sociales, INMUJER-DIF, México, 2001, 237 págs.
9. HOYO García de Alva, Luis Esteban, “Mujer, trabajo y familia” en *Memoria 2001. Foro Internacional “Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia”*, Dirección de prestaciones económicas y sociales, INMUJER-DIF, México, 2001, 237 págs.
10. -----, *Las mexicanas y el trabajo, I*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 12 págs.
11. -----, *Las mexicanas y el trabajo II*, Instituto Nacional de las mujeres, México, 2003, 19 págs.
12. -----, *Las mexicanas y el trabajo, IV*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, D.F., 2005, 40 págs.
13. LÓPEZ Mondragón, Rosario, *La participación de la mujer joven en la actividad económica*, CREA, Serie Empleo, México, 1982, 69 págs.
14. LÓPEZ, María de la Paz y Salles, Vania (comp.) *Familia, género y pobreza*, GIMTRAP- Porrúa, México, 2000, 433 págs.
15. LAMAS, Marta, "Para romper un círculo vicioso: el valor comparable" en *Fuerza de trabajo urbana en México Vol. 2*, UNAM – Coordinación de Humanidades – Porrúa, México, 1989, 2 volúmenes
16. LÓPEZ Barajas, María de la Paz, “Transformaciones familiares y domésticas: Las mujeres protagonistas de los cambios” en *Familia, género y pobreza*, GIMTRAP-Porrúa, México, 2000, 433 págs.
17. MUÑIZ, Patricia E. y Hernández F., Daniel, “¿Son dirigidos por mujeres los hogares más pobres de México? Un ejercicio a partir de datos cuantitativos”. en *Familia, género y pobreza*, GIMTRAP-Porrúa, México, 2000, 433 págs.

18. MARTÍN Vivaldi, Gonzalo, *Géneros periodísticos*, 3ª ed., PARAINFO, Madrid, 1981, 393 págs.
19. -----, *Memoria 2001. Foro Internacional "Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y familia"*, Dirección de Prestaciones económicas y sociales, INMUJER, DIF, México, 2001, 237 págs.
20. OCHOA León, Sara. *Economía informal: Evolución reciente y perspectivas*, Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública, Cámara de Diputados, LIX Legislatura, 64 págs.
21. OLIVEIRA, Orlandina de, "Transformaciones socioeconómicas, familia y condición femenina" en *Familia, género y pobreza*, GIMTRAP-Porrúa, México, 2000, 433 págs.
22. ORELLANO, Miguel H., *Trabajo, desocupación y suicidio. Efectos psicosociales del desempleo*, Lumen Humanitas, Buenos Aires, 2005, 159 págs.
23. ONIMUS, Jean, *Cuando el trabajo se acaba*, Acento Editorial, Madrid, 1997, 158 págs.
24. ORDÓÑEZ Bustos, Dora Irene, Lic., "Mujer trabajadora: Mujer global" en *Memoria 2001. Foro Internacional "Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia"*, Dirección de prestaciones económicas y sociales, INMUJER-DIF, México, 2001, 237 págs.
25. -----, *Panorama laboral 2006, América Latina y el Caribe*, OIT-Oficina Regional para América Latina y el Caribe, Lima, 2006, 84 págs.
26. PEDRERO Nieto, Mercedes, *Cinco dimensiones sobre la situación de la mujer mexicana: Legal, política, bienestar, trabajo y fecundidad*, UNAM, Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, Cuernavaca, México, 1992, 59 págs.
27. -----, *Pobreza, género y uso del tiempo*, Instituto Nacional de las Mujeres, Dirección de Estadística, México, 2002, 16 págs.
28. PORTES Alejandro y Haller William, *La economía informal*, ONU-CEPAL, Santiago de Chile, 2004, 55 págs.
29. RAMÍREZ Bautista, Elia y Dávila Ibáñez Hilda (comp.), *Trabajo femenino y crisis en México*, UAM, México, 1990, 322 págs.
30. ROMERO Lourdes, *La realidad construida en el periodismo*, UNAM-FCPYS-Miguel Ángel Porrúa, México, 2006, 197 págs.
31. -----, *Seminario para la definición de Lineamientos Metodológicos Básicos para la Aplicación del Enfoque de Género en las Políticas Públicas*, CONMUJER, México, 1998, 109 págs.
32. ULIBARRI, Eduardo. *Idea y vida del reportaje*, TRILLAS, México, 1994, 281 págs.
33. -----, *Uso del tiempo y aportaciones en los hogares mexicanos*, INEGI, Dirección General de Contabilidad Nacional, Estudios Socioeconómicos y precios, Dirección Regional Oriente, México, 1996, 93 págs.
34. VELÁZQUEZ Uribe, Ma. Teresa, "El desempleo femenino en México, 1991-1995" en *Los mercados de trabajo femeninos. Tendencias actuales*, UNAM, Instituto de Investigaciones Económicas-Porrúa, México, 1998, 339 págs.

## HEMEROGRAFÍA

1. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 3 septiembre 2006
2. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 4 Septiembre 2006
3. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 10 septiembre 2006
4. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 17 septiembre 2006
5. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 24 septiembre 2006
6. “Aviso Oportuno” de “El Universal” 8 octubre 2006
7. “Economía informal: Las mujeres en primera línea” en El mundo sindical, No. 2, Revista de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres, marzo 2004.

## DOCUMENTOS

1. Comunicado de prensa Núm. 023/07, 15 de febrero de 2007, INEGI.
2. Comunicado de prensa Núm. 103/2000, 22 de agosto de 2000, INEGI
3. Comunicado de prensa Núm. 263/06, 20 de diciembre de 2006, INEGI
4. Datos generales de México población, INEGI
5. Distribución porcentual de la población de 12 años y más por sexo y estado conyugal por entidad 2000, INEGI. XII Censo de Población y Vivienda 2000.
6. Distribución porcentual de la población de 12 años y más según su estado conyugal, por sexo y grupo decenal de edad 2000, INEGI. XII Censo de Población y Vivienda 2000
7. Distribución porcentual de la población por estado conyugal para cada sexo 1950 a 2000, INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1950 a 2000.
8. Distribución porcentual de la población por estado conyugal para cada sexo, 1950 a 2000, INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1950 a 2000.
9. Distribución porcentual de nacimientos registrados según condición actual económica de la madre por entidad federativa 2002, 2005, INEGI. Estadísticas de Natalidad.
10. Distribución porcentual de los nacimientos registrados según escolaridad de la madre 1990 a 2005, INEGI. Estadísticas de Natalidad.
11. Distribución porcentual de nacimientos registrados según la escolaridad de la madre en cada entidad federativa 2003, 2004 y 2005, INEGI. Estadísticas de Natalidad.
12. Distribución porcentual matrícula en educación superior, INEGI
13. Distribución porcentual matrícula escolar por sexo por nivel educativo 2004, INEGI
14. Distribución porcentual por hogares por número de integrantes del hogar para cada sexo 1950, 2000, INEGI
15. Edad media a la primera unión de la población alguna vez unida por entidad federativa según sexo, 1995, INEGI. Censo de Población y Vivienda, 1995.
16. Edad mediana por entidad federativa según sexo, 2000 y 2005, INEGI
17. Gasto promedio mensual del hogar por sexo del jefe y tipo de gasto, INEGI Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares, 2002
18. Hogares por sexo del jefe, nacional, INEGI

19. Hogares por sexo del jefe, tipo y clase de hogar 1950 a 2005, INEGI
20. Hogares por sexo del jefe y composición del ingreso mixto, INEGI
21. Hogares por tipo de hogar y entidad, II Conteo de Población y Vivienda 2005
22. Indicadores seleccionados de sexo y edad, 1950 a 2005, INEGI
23. Indicadores sobre permanencia escolar y deserción por sexo, 1996 a 2004, INEGI
24. Índice de deserción por entidad federativa y sexo según nivel educativo, 2002, 2003 y 2004, INEGI
25. Índice de feminización del trabajo asalariado, INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social
26. Ingreso promedio mensual del hogar por composición del ingreso mixto, nacional, INEGI
27. Ingreso promedio mensual del hogar por participación de la pareja en la actividad económica, nacional, INEGI
28. Ingreso promedio mensual del hogar por sexo del jefe, nacional, INEGI
29. Jefatura de familia por entidad, INEGI
30. Población de 14 años y más según condición de actividad, ocupación y disponibilidad a2006, INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
31. Población desocupada con y sin experiencia 2006, INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
32. Población desocupada por nivel de instrucción según sexo, Encuesta Nacional de Empleo, 2004
33. Población desocupada según nivel de instrucción 2006, INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
34. Población en hogares por entidades según el tamaño de la familia, II Conteo de Población y Vivienda 2005
35. Población económicamente activa femenina por número de hijos nacional, INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social
36. Población económicamente activa por edad 2000-2004, INEGI
37. Población económicamente activa por estado conyugal, nacional, INEGI
38. Población en hogares por entidades y por sexo, II Conteo de Población y Vivienda 2005
39. Población en hogares por sexo y escolaridad del jefe de familia, II Conteo de Población y Vivienda 2005
40. Población femenina por entidad derechohabientes de algún servicio de salud, II Conteo de Población y Vivienda 2005
41. Población femenina por entidad quinquenal, II Conteo de Población y Vivienda 2005
42. Población femenina por entidad y escolaridad, 1, II CONTEO DE POBLACION Y VIVIENDA INEGI
43. Población mayor 14 años por ocupación o desocupación 2006, INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE).
44. Población por sexo y estado conyugal, 1950 a 2000, INEGI. Censos de Población y Vivienda, 1950 a 2000.
45. Población que está de acuerdo con la frase no vale la pena gastar en la educación de las hijas porque luego se casan, por nivel de instrucción, Grupo Interdisciplinario de Mujer, Trabajo y Pobreza - Fundación McArthur- Comisión Nacional de la Mujer. Observatorio sobre la Condición de la Mujer en México, 1999
46. Población total de México por sexo y entidad federativa, II Conteo de Población y Vivienda 2005
47. Población total por entidad federativa según sexo, 2000 y 2005, II Conteo de Población y Vivienda 2005
48. Población total por grupos quinquenales de edad según sexo, 1950 a 2005, INEGI
49. Población total según sexo, 1950 a 2005, INEGI
50. Porcentaje de eficiencia terminal por entidad federativa y sexo según el nivel educativo 2002, 2003 y 2004, INEGI

51. Promedio de escolaridad de la población de 15 y más años por entidad federativa según sexo 2000 y 2005, INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. INEGI. II Censo de Población y Vivienda 2005.
52. Promedio de escolaridad de la población de 15 años y más D.F., INEGI
53. Promedio de escolaridad de la población de 15 años y más, nacional, INEGI
54. Promedio de hijos nacidos vivos, nacional, INEGI
55. Promedio de hijos nacidos vivos D.F., INEGI
56. Promedio de hijos nacional por edad quinquenal por nivel de escolaridad, II Censo de Población y Vivienda 2005
57. Promedio de hijos nacional por entidad y municipio por edad quinquenal, II Censo de Población y Vivienda 2005
58. Promedio de horas de trabajo doméstico por estado conyugal, INEGI-Secretaría del Trabajo y Previsión Social
59. Promedio de horas de trabajo doméstico y extradoméstico por estado conyugal, nacional, INEGI
60. Relación hombres - mujeres por entidad federativa, 2000 y 2005, INEGI
61. Tasa bruta de nupcialidad, 1970 a 2005, INEGI
62. Tasa de desocupación 95-2004, INEGI
63. Tasa de participación doméstica, nacional, INEGI
64. Tasa global de fecundidad 1960-2000, Estimaciones del Consejo Nacional de Población
65. Tasa global de fecundidad por entidad federativa 1990 2000, Estimaciones del Consejo Nacional de Población
66. Tasa global de fecundidad según nivel educativo, Estimaciones del Consejo Nacional de Población
67. Tasa global de fecundidad, nacional, Consejo Nacional de Población
68. Tasa global de fecundidad, D.F., Consejo Nacional de Población
69. Tasas de fecundidad 1974-2000, Estimaciones del Consejo Nacional de Población

## ENTREVISTAS

1. Alvarado Cruz, María Magdalena	11 de julio 2006
2. Arenas, Esther	17 de julio 2006
3. Calderón, Claudia	11 de julio 2006
4. Cancino, Alicia	11 de julio 2006
5. Castañeda Aranda, Astrid Yolanda	31 de julio 2006
6. Castillo, Berenise	20 de agosto 2006
7. Chávez, Rosalba	4 de septiembre 2006
8. Cornejo, Sandra Elena	17 de julio 2006
9. Corona, Rosa Ma.	11 de julio 2006
10. Cruz Ortiz, Teresa	11 de julio 2006
11. Cruz Vázquez, Edith Noemí	17 de julio 2006
12. Escalante, Claudia	11 de julio 2006
13. Escamilla, Erika	17 de julio 2006
14. García, Teresa	14 de septiembre 2006
15. González Mejía, Alejandra	11 de julio 2006
16. Hernández, Esther	17 de julio 2006
17. Herrera, Rosa Ma.	17 de julio 2006
18. Huerta, Susana	11 de julio 2006
19. Hurtado Loza, Patricia	17 de julio 2006
20. Juárez, Claudia	17 de julio 2006
21. León Velázquez, Minerva	11 de julio 2006
22. López Hernández, Viridiana	11 de julio 2006
23. López Sáenz, Edith	31 de julio 2006
24. López, Marcela	15 de octubre 2006
25. López, Maritza	17 de julio 2006
26. Ma. Esther	11 de julio 2006
27. María de la Luz	31 de julio 2006
28. Martínez Bautista, Lucrecia	17 de julio 2006
29. Martínez Jiménez, María del Rosario	25 de julio 2006
30. Martínez San Juan, Herminia	11 de julio 2006
31. Martínez, Margarita	11 de julio 2006
32. Mendoza, Ana Leticia	17 de julio 2007
33. Michelle	11 de julio 2006
34. Morán Cortez, Patricia	11 de julio 2006
35. Navarro García, Graciela	31 de julio 2006
36. Oyosa, Alma	8 de agosto 2006
37. Oyosa, Anabel	8 de agosto 2006
38. Oyosa, Edgar	28 de agosto 2006
39. Pastor, Ma. del Carmen	20 de agosto 2006
40. Pastrana, Ma. Elena	11 de julio 2006
41. Pérez Aguilar, Raquel	11 de julio 2006
42. Ramírez Téllez, Gabriela	11 de julio 2006
43. Rodríguez, Ma. del Carmen	11 de julio 2006
44. Rosa	11 de julio 2006
45. Rosa María	11 de julio 2006
46. Sánchez, Carmela	25 de septiembre 2006
47. Sra. Antonio	11 de julio 2006
48. Valderrama Burgos, Ivonne	31 de julio 2006
49. Vargas, Patricia	17 de julio 2006
50. Velázquez, Diana	12 de agosto 2006
51. Verónica	8 de septiembre 2006

## PÁGINAS DE INTERNET

1. ABASCAL Carranza, Carlos, "Equidad laboral: un reto a superar", en [www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_Equidad\\_laboral\\_Un\\_reto\\_a\\_superar](http://www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Equidad_laboral_Un_reto_a_superar), 15 marzo 2008.
2. -----, "Acceso y obstáculos de las mujeres en el mercado laboral", en [www.e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_Acceso\\_y\\_obstaculos\\_de\\_las\\_mujeres\\_en\\_el\\_merc?page=1](http://www.e-mexico.gob.mx/wb2/eMex/eMex_Acceso_y_obstaculos_de_las_mujeres_en_el_merc?page=1), 4 marzo 2008
3. AGUIRRE, Aleyda, "Propone el PRD iniciativa para erradicar discriminación contra trabajadoras", en [www.jornada.unam.mx/2005/04/04/informacion/ifr\\_infgral.htm](http://www.jornada.unam.mx/2005/04/04/informacion/ifr_infgral.htm), 8 abril 2008
4. AGUIRRE, Aleyda, "Se está 'feminizando la reforma laboral', dicen", en [www.jornada.unam.mx/2003/01/06/articulos/53\\_leytrabajo.htm](http://www.jornada.unam.mx/2003/01/06/articulos/53_leytrabajo.htm), 25 abril 2008
5. -----, "Alertan sobre escasa protección social", [www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_nota=50682&tabla=finanzas\\_h](http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=50682&tabla=finanzas_h), 3 junio 2008
6. ALFONSO González, Georgina, "La mujer en la lógica económica, cultural y simbólica de la globalización", en [www.rebelion.org/mujer/030404glez.htm](http://www.rebelion.org/mujer/030404glez.htm), 25 abril 2008
7. ÁLVARO Estramiana, José Luis y Garrido Luque, Alicia, "Desempleo, salud y exclusión social", en [redsirevista.cebs-es.org/index.asp?IdArt=143](http://redsirevista.cebs-es.org/index.asp?IdArt=143), 8 mayo 2008
8. ARCE Islas, René, "Desempleo en el D.F.", en [arte.cronica.com.mx/nota.php?id\\_nota=270224#](http://arte.cronica.com.mx/nota.php?id_nota=270224#), 15 junio 2008
9. ÁVILA González, Yanina, "Tener o no tener hijos", en [www.jornada.unam.mx/2004/01/05/entrada65.htm](http://www.jornada.unam.mx/2004/01/05/entrada65.htm), 25 mayo 2008
10. BEDREGAL, Ximena, "¿Qué hacemos con las viejas?", en [www.jornada.unam.mx/2005/04/04/informacion/ifr\\_reportajes.htm](http://www.jornada.unam.mx/2005/04/04/informacion/ifr_reportajes.htm), 15 junio 2008
11. BERUMEN Barbosa, Miguel E., "Una perspectiva del desempleo en México", en [www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/mebb-desem.htm](http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/mebb-desem.htm), 4 julio 2008
12. BURIN, Mabel, "Luces y sombras de la maternidad" en [www.jornada.unam.mx/2004/03/01/entrada67.htm](http://www.jornada.unam.mx/2004/03/01/entrada67.htm), 15 marzo 2008
13. CARDOSO, Víctor y Zúñiga, Juan Antonio, "Déficit de 5 millones de empleos en el país, reporta el INEGI", en [www.jornada.unam.mx/2005/jun05/050601/026n1eco.php](http://www.jornada.unam.mx/2005/jun05/050601/026n1eco.php), 3 abril 2008
14. CERRUTTI, Marcela, "El problema del desempleo; El caso argentino en el contexto latinoamericano", en [www1.lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/vrp/cerrutti.pdf](http://www1.lanic.utexas.edu/project/etext/llilas/vrp/cerrutti.pdf), 15 junio 2008
15. CESIO, Sonia, Lic., "Trabajo y empleo", en [www.enigmapsi.com.ar/trabempleo.html](http://www.enigmapsi.com.ar/trabempleo.html), 2 mayo 2008
16. -----, "Conozca los efectos del desempleo", en [www.eempleo.co.cr/clientes/cons\\_prof.asp?not\\_tem\\_id=17&xnot\\_tem\\_nombre=Descubra&\\_id=71&not\\_id=71](http://www.eempleo.co.cr/clientes/cons_prof.asp?not_tem_id=17&xnot_tem_nombre=Descubra&_id=71&not_id=71), 15 mayo 2008
17. -----, "Consecuencias del desempleo", en [www.elergonomista.com/desempleo.htm](http://www.elergonomista.com/desempleo.htm), 3 julio 2008
18. -----, "Crea tu empresa y sé su propio jefe", en [empresarios.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id\\_sec=7&id\\_art=504](http://empresarios.mundoejecutivo.com.mx/articulos.php?id_sec=7&id_art=504), 8 mayo 2008
19. [cronica.diputados.gob.mx/DDebate/57/2do/1P/Ord/19981015.html](http://cronica.diputados.gob.mx/DDebate/57/2do/1P/Ord/19981015.html), 12 julio 2008
20. -----, "Definen a mujeres del país: excluidas y con sobrepeso, pero trabajadoras", en [www.eluniversal.com.mx/notas/411264.html](http://www.eluniversal.com.mx/notas/411264.html), 9 abril 2008
21. -----, Dictamen subempleo, Tercera Comisión, Hacienda y Crédito Público, Agricultura y Fomento, Comunicaciones y Obras Públicas, LIX Legislatura del Senado de la República, en [www.senado.gob.mx/sen60/sgsp/gaceta/?sesion=2005/06/01/1&documento=50](http://www.senado.gob.mx/sen60/sgsp/gaceta/?sesion=2005/06/01/1&documento=50), 15 mayo 2008

22. -----, "Economía formal, informal y subsistencia", en [www.rentas.jujuy.gov.ar/educacion\\_triutaria/economia\\_formal.html](http://www.rentas.jujuy.gov.ar/educacion_triutaria/economia_formal.html), 12 junio 2008
23. -----, "El desempleo mundial a niveles sin precedentes a pesar del crecimiento económico", en [www.rel-uita.org/laboral/desempleo\\_mundial.htm](http://www.rel-uita.org/laboral/desempleo_mundial.htm), 8 abril 2008
24. -----, "El peor desempleo en el DF desde la crisis de '95", en [www.congresoazac.gob.mx/content/Sintesis%20Informativa/octubre/10octubre/Prensa\\_Nac10-10-05.htm](http://www.congresoazac.gob.mx/content/Sintesis%20Informativa/octubre/10octubre/Prensa_Nac10-10-05.htm), 18 junio 2008
25. FEDERICI, Silvia, Reproducción y la Lucha Feminista en la Nueva División del Trabajo, en [www.creatividadfeminista.org/articulos/desar\\_divdeltrabajo.htm](http://www.creatividadfeminista.org/articulos/desar_divdeltrabajo.htm), 12 julio 2008
26. FERNÁNDEZ Román, Emilio, "Llegan ilusionados y salen pesimistas de feria de empleo", en [www.eluniversal.com.mx/ciudad/75408.html](http://www.eluniversal.com.mx/ciudad/75408.html), 14 junio 2008
27. GARAVITO Elías, Rosa Albina, "Indocumentados", en [www.eluniversal.com.mx/editoriales/33925.html](http://www.eluniversal.com.mx/editoriales/33925.html), 8 abril 2008
28. GARCÍA, Brígida, , "La carencia de empleos satisfactorios: una discusión sobre indicadores", en [www.ibergop-mx.org/documentos/1/0/4/art/archivos/2uhvxgsq.doc](http://www.ibergop-mx.org/documentos/1/0/4/art/archivos/2uhvxgsq.doc), 15 abril 2008
29. GARCÍA Vences, Delia Esperanza, "Mujeres pobres jefas del hogar en México", en [www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/garcia\\_vences\\_esp.htm](http://www.globaljusticecenter.org/ponencias2005/garcia_vences_esp.htm), 13 mayo 2008
30. GONZÁLEZ, Román, "¿El desempleo como opción de vida?", en [www.cimacnoticias.com/noticias/03jun/s03060304.html](http://www.cimacnoticias.com/noticias/03jun/s03060304.html), 28 junio 2008
31. GONZÁLEZ, Román, "Menos prestaciones para mujeres. Domina el trabajo informal la creación de empleos", en [www.cimacnoticias.com/noticias/03may/s03050605.html](http://www.cimacnoticias.com/noticias/03may/s03050605.html), 5 julio 2008
32. GRAJEDA, Elia, "Alcanzan mujeres en el DF la tasa más alta de desempleo", en [www.inmujeres.df.gob.mx/tem\\_interes/capacitacion/desfem.html](http://www.inmujeres.df.gob.mx/tem_interes/capacitacion/desfem.html), 14 abril 2008
33. -----, "Información Básica Estatal", en [www.stps.gob.mx/DGIET/302\\_0171.htm](http://www.stps.gob.mx/DGIET/302_0171.htm), 3 mayo 2008
34. JARDÓN, Eduardo, "El desempleo alcanza a un millón 540 mil personas", en [www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_nota=50681&tabla=finanzas\\_h](http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=50681&tabla=finanzas_h), 1 junio 2008
35. JUÁREZ Sánchez, Laura, "La economía mexicana: atrapada en problemas estructurales que impiden el crecimiento económico y el empleo", en [www.uom.edu.mx/trabajadores/37laura.htm](http://www.uom.edu.mx/trabajadores/37laura.htm), 2 abril 2008
36. JUÁREZ Sánchez, Laura, "Neoliberalismo económico y empleo", en [www.uom.edu.mx/trabajadores/48laura.htm](http://www.uom.edu.mx/trabajadores/48laura.htm), 25 julio 2008
37. -----, "La esclavitud hoy", en [www.manosunidas.org/publicaciones/folletos/n6/sumario.htm](http://www.manosunidas.org/publicaciones/folletos/n6/sumario.htm), 30 abril 2008
38. -----, "Las mujeres y la economía informal: algunas tendencias", en [www.strm.org.mx/acso/econinf.htm](http://www.strm.org.mx/acso/econinf.htm), 20 junio 2008
39. MAYA, Rafael, "De 229 mil 445 desocupadas en 2000 pasó a 436 mil 299. Devastador, desempleo femenino en últimos cuatro años", en [www.cimacnoticias.com/noticias/04ago/s04082301.html](http://www.cimacnoticias.com/noticias/04ago/s04082301.html), 28 mayo 2008
40. MAYORBE, Purificación, "La construcción de la identidad personal en una cultura de género", en [www.creatividadfeminista.org/articulos/2004/sex04\\_purificacion.htm](http://www.creatividadfeminista.org/articulos/2004/sex04_purificacion.htm)
41. MIRANDA Esquivel, Eduardo, "Empleo y libertad sindical, derechos sociales pendientes en el país y en el D.F.", en [www.uom.edu.mx/trabajadores/37miranda.htm](http://www.uom.edu.mx/trabajadores/37miranda.htm), 15 abril 2008
42. PADILLA Juárez, Alejandra, Lic., "Introducción a la Sociología, la Economía y las Ciencias Políticas", en [www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/apj/2j.htm](http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/apj/2j.htm), 28 julio 2008

43. PÉREZ Armendáriz, Elizabeth, "Discriminación laboral por ser mujer", en [www.jornada.unam.mx/2004/11/25/correo.php](http://www.jornada.unam.mx/2004/11/25/correo.php), 12 mayo 2008
44. -----, "Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres en el Distrito Federal", en [www.inmujer.df.gob.mx/quien somos/p\\_igualdad/empleo.html](http://www.inmujer.df.gob.mx/quien somos/p_igualdad/empleo.html). 8 julio 2008
45. RAMALES Osorio, Martín Carlos, "La economía informal en México", en [www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2005/mcro-informal.htm](http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/mx/2005/mcro-informal.htm), 15 mayo 2008
46. RAMOS Soto y Gómez Brena: "¿Qué es la economía informal?", en [www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm](http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm), 29 junio 2008
47. REYES Córdova, María O., "La maternidad actual o potencial: una discriminación laboral", en [www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex\\_La\\_maternidad\\_actual\\_o\\_potencial\\_una\\_discrimi](http://www.e-mujeres.gob.mx/wb2/eMex/eMex_La_maternidad_actual_o_potencial_una_discrimi), 25 julio 2008
48. ROJAS, Rosa, "Mujeres Mexicanas, avances sin cambios de fondo. Más leyes, más programas, más esfuerzo invisible y gratuito", en [www.jornada.unam.mx/1999/03/01/mujeres-mexicanas.htm](http://www.jornada.unam.mx/1999/03/01/mujeres-mexicanas.htm), 18 mayo 2008
49. ROSADO, Xavier, "El avance de las mujeres en la sociedad sí es evidente, pero no suficiente, dicen especialistas", en [www.suracapulco.com.mx/anterior/2003/marzo/07/pag2.htm](http://www.suracapulco.com.mx/anterior/2003/marzo/07/pag2.htm), 24 mayo 2008
50. SÁNCHEZ, Julián, "Discriminan las empresas a mayores de 35", en [www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_nota=129780&tabla=nación](http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=129780&tabla=nación), 15 julio 2008
51. SCHOLZ, Roswitha, "Sobre la relación de género y trabajo en el feminismo", en [www.creatividadfeminista.org/articulos/fr\\_artdesarrollo.htm](http://www.creatividadfeminista.org/articulos/fr_artdesarrollo.htm), 18 mayo 2008
52. -----, "Sección 'Acción Social'/Actividades de Género", en [www.strm.org.mx/](http://www.strm.org.mx/), 5 mayo 2008
53. -----, "Situación de las mujeres en el ámbito económico y laboral", en [www.inmujer.df.gob.mx/tem\\_interes/capacitacion/econ.html](http://www.inmujer.df.gob.mx/tem_interes/capacitacion/econ.html), 9 julio 2008
54. -----, "Sufren mayores de 35 años rechazo para emplearse", en [www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id\\_nota=306083&tabla=notas](http://www2.eluniversal.com.mx/pls/impreso/noticia.html?id_nota=306083&tabla=notas), 25 junio 2008
55. -----, "Tendencias mundiales del empleo del año 2006", en <http://www.ilo.org/public/english/employment/strat/download/getb07sp.pdf>, 4 julio 2008
56. VITE Pérez, Miguel Ángel, "La ilegalidad laboral", en [www.eluniversal.com.mx/editoriales/vi\\_33606.html](http://www.eluniversal.com.mx/editoriales/vi_33606.html), 15 abril 2008
57. [www.chambanet.gob.mx](http://www.chambanet.gob.mx), 15 abril 2008
58. [www.computrabajo.com.mx](http://www.computrabajo.com.mx), 30 julio 2008
59. [www.conapred.org.mx/index.php](http://www.conapred.org.mx/index.php), 20 mayo 2008
60. [www.copo.df.gob.mx/calendario/calendario\\_2004/mayo/familia.html](http://www.copo.df.gob.mx/calendario/calendario_2004/mayo/familia.html), 4 mayo 2008
61. [www.eumed.net/coursecon/dic/index.htm](http://www.eumed.net/coursecon/dic/index.htm), 15 julio 2008
62. [www.eempleo.com](http://www.eempleo.com), 8 mayo 2008
63. [www.foros.gob.mx](http://www.foros.gob.mx), 17 julio 2008
64. [www.inmujeres.gob.mx/](http://www.inmujeres.gob.mx/), 30 julio 2008
65. [www.laborum.com](http://www.laborum.com), 25 junio 2008
66. [www.lucas5.com](http://www.lucas5.com), 9 mayo 2008
67. [www.occ.com.mx](http://www.occ.com.mx), 12 julio 2008
68. [www.occ.com.mx/ver\\_noticia.asp?idnoticia=422](http://www.occ.com.mx/ver_noticia.asp?idnoticia=422), 25 julio 2008

69. [www.occ.com.mx/ver\\_noticia.asp?idnoticia=657](http://www.occ.com.mx/ver_noticia.asp?idnoticia=657), 8 mayo 2008
70. [www.uom.edu.mx/principal\\_investigacion.htm](http://www.uom.edu.mx/principal_investigacion.htm), 30 junio 2008