

La Integración Laboral Incluyente

Carina Olivares León*

Resumen

En nuestro país se comienza a administrar la diversidad laboral, Instituciones públicas y privadas trabajan para dar respuesta a un fin común y brindar igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Cada vez son más las organizaciones que se preocupan por adoptar un enfoque centrado en las personas y valorar sus diferencias individuales. Los factores en los cuales se centran los programas de diversidad laboral en las empresas mexicanas son la discapacidad, la edad y el género.

Introducción

La gestión que se requiere en una época de constantes cambios como la que caracteriza al inicio del siglo XXI, debe basarse en elementos de innovación tecnológica y en el uso adecuado de los instrumentos que sirven para acumular y manipular la información, pero lo más importante es entender y administrar de manera correcta al capital humano. Lo que hace exitosa a una organización son las personas que se encuentran tras la tecnología, los productos que con ella se obtienen y el cumplimiento de los objetivos comunes.

La importancia de los recursos humanos en una empresa surge desde el momento en que las utilidades del negocio son responsabilidad de las personas. Contar con el talento humano que haga posible la generación de ganancias, contar con una fuerza laboral que cubra las expectativas de los puestos de trabajo, es el reto que deben enfrentar los administradores modernos. Es por ello que en los últimos años se ha presenciado una evolución en las funciones del departamento de recursos humanos y se ha reforzado la idea de que en las personas está la clave de los buenos resultados.

En México, como en la mayoría de los países, existen muchas condiciones que han sido consideradas

una desventaja en el ámbito laboral. Ser mujer, o ser una persona mayor o tener una discapacidad, son las más relevantes de esas condiciones. Sin embargo, la experiencia derivada de la práctica misma, en el reclutamiento de personas que están en esas condiciones, ha demostrado que son infundados los temores de que tales personas no puedan atender responsabilidades con los mismos y hasta mejores resultados que los que se obtienen con personas consideradas “normales”. Por ello dentro del proceso de administración de recursos humanos, es necesario reorientar el enfoque de reclutamiento y selección de personal, tomando en cuenta el talento o competencia de los candidatos de manera independiente a su género, edad o condición física, dejando de lado prejuicios existentes respecto a su posible desempeño.

Las organizaciones pueden, entonces, abrir más sus alternativas de reclutamiento, para obtener una mejor respuesta a las ofertas de empleo, para cubrir vacantes en tiempos más cortos y de manera eficiente con el personal más adecuado a las necesidades de cada posición, además de contribuir a incorporar laboralmente personas con menos oportunidades. La discriminación laboral ha provocado la pérdida de capital humano, que independientemente de sus características, puede ser muy productivo para la empresa e incluso para la economía del país.

1. Experiencias de Diversidad Laboral en México

En México la Secretaría del Trabajo y Previsión social a partir del año 2003 “promueve la integración laboral de las personas con discapacidad y adultos mayores y su incorporación al desarrollo, a fin de garantizar el respeto y el ejercicio de sus derechos en igualdad de oportunidades y equidad en el acceso al empleo”... Para lograrlo participa de manera coordinada con instituciones públicas y privadas mediante Programas de Integración laboral para Personas con Discapacidad, cuyo objetivo es “Lograr a nivel nacional la integración de las personas con discapacidad y de adultos mayores en actividades productivas, a través de la coordinación de las diferentes instancias de los sectores, público, privado y social que participan en todas las etapas del proceso, a fin de lograr de manera más eficiente su incorporación al mundo del trabajo, su desarrollo y proyección dentro de él”.⁽¹⁾

Dentro del sector privado en México, una de las empresas pioneras en preocuparse por el tema y romper con paradigmas fue Manpower México (empresa con más de 50 mil empleados bajo el esquema del outsourcing), al de-

*Maestra en Administración por la SEPI-UPICSA.

(1) STPS-DIF (2004) *Catálogo de Servicios de Integración Laboral de personas con discapacidad y adultos mayores*. Agencia de Integración Laboral STPS-DIF NO. 5: México, p. 3.

tecar una problemática social muy fuerte al tener que cubrir vacantes de sus clientes en las que existía discriminación por edad, género y discapacidad, con lo que se tomó la decisión de iniciar un programa enfocado a cambiar esas tendencias y sensibilizar a sus clientes hacia un pensamiento incluyente en el acceso al empleo. Fue así como Manpower enfocó la responsabilidad social en el capital humano mediante su primer programa “Caminemos juntos” con la misión de brindar oportunidades de empleo a grupos vulnerables.⁽²⁾

A través del programa Caminemos Juntos, “esta fundación constituida legalmente en México en 2004 y cuya cobertura se extiende a Centroamérica, fomenta la integración laboral de personas con discapacidad auditiva, motora (sic), visual e intelectual y adultos mayores de 50 años de edad. Desde 2001, ha logrado colocar en un empleo más de mil 600 personas con estas características, en más de 180 empresas e instituciones a nivel nacional”... “Actualmente cada sucursal de Manpower “tiene representantes de un Comité de Responsabilidad Corporativa, encargados, entre otras cosas, de promover el reclutamiento de personas con alguna discapacidad como las mencionadas”.⁽³⁾

Laura García, gerente de Responsabilidad social de Manpower, afirma con respecto a este tema, que la decisión de la STPS de incentivar la contratación de personal con discapacidad era importante pero insuficiente para las grandes necesidades que tiene esta población de encontrar un empleo y poder solventar sus necesidades, indicó también que las empresas en México estaban comenzando a contratar personal con discapacidad independientemente de estímulos fiscales y otros reconocimientos, debido a que era parte de la responsabilidad social de las mismas empresas.⁽⁴⁾

Dentro de los avances en este

tema en nuestro país, se llevó a cabo en el 1er. Semestre del 2007, el primer “Encuentro de Experiencias en Diversidad laboral” en el cual algunas empresas en México, compartieron sus experiencias en Diversidad Laboral:

Ana Paula Nacif, directora de Recursos Humanos de IBM, quien fuera la primera mujer directora en IBM de México, la primera, también, en aprovechar sus programas de flexibilidad (para trabajar en su casa cuando tuvo un hijo), durante este encuentro señaló: En primer lugar que “la misma evolución del negocio llevó a la organización a la flexibilidad”. En segundo lugar: los valores de la empresa. “Entre más perspectivas tienes en un grupo de personas, gente de diversa índole, el resultado siempre se enriquece”. En tercero: “quien quiere reclutar y retener al mejor talento, no puede darse el lujo de discriminar por motivos que no tienen que ver con lo profesional”. Por eso, ahora cuentan con un Consejo de Diversidad con participantes permanentes y temporales. Concluyó diciendo “Sabemos que la gente espera que se respete su estilo de vida. Si no lo hacemos, si no tenemos programas de diversidad, quizá no tendremos el mejor talento”.

Por su parte, durante el mismo evento y según la misma fuente, Nora Villafuerte, directora ejecutiva de Recursos Humanos de Banamex, señaló: “Para nosotros es una estrategia de negocio”, una estrategia de negocio y también, aclaró, un reconocimiento a la diversidad humana. Para llevar los programas de diversidad a todos los empleados, la institución tiene programas de sensibilización en los que participan desde los cajeros hasta los más altos directivos, además el tema de diversidad es infaltable en la Universidad Banamex. “Es un proceso permanente. Estamos

tratando de hacer anualmente estos talleres, como un proceso de reinducción”. Villafuerte hizo especial énfasis en un programa de acción afirmativa denominado Coaching for Success, dedicado a impulsar a que más mujeres escalen la pirámide jerárquica a través de entrenamiento por medio de un sistema de mentoras.

Jesús Muñoz Rangel, director de Recursos Humanos de Bristol Myers Squibb de México, expuso que la misma dinámica de la industria farmacéutica (tal vez la que ha experimentado más procesos de fusiones, adquisiciones y cambios propulsados por avances tecnológicos) hace que enfrente el reto constante de conseguir el talento necesario dentro de una oferta del mismo escasa y, por ende, cara. “Algunas posiciones son cada vez más difíciles de encontrar, por ejemplo en investigación y desarrollo y en mercadotecnia. La búsqueda de talento se ha vuelto una guerra. No tiene sentido que nosotros mismos nos pongamos frenos que no vienen al caso”. Muñoz habló en términos de ataduras: “un excelente candidato con el “pero” de que tiene 50 años, o bien que no viene de una universidad privada o que tiene alguna discapacidad física. Aparte de lo cuestionable desde el punto de vista ético ¿Resulta inteligente ante un mercado dominado por la escasez?”.

A mediados del 2007, en Ixe (grupo de capital mayoritariamente mexicano, con 13 años de existencia), se contrataron los servicios de

- (2) De la Maza, M. (2007) “La responsabilidad social enfocada en el capital humano”. 50 *Jugadas clave en Recursos Humanos. Guía práctica*. AMEDIRH: México, p. 130
- (3) AMEDIRH (2008) “Igualdad de Oportunidades | . Revista: Dirección de Recursos Humanos Año 2 No. 10 Mayo–Junio 2008 México: Grupo Internacional Editorial, p. 4.
- (4) Cobos (Abril, 2005) Las buenas noticias también son Noticia. *Reconoce STPS a “Empresas Incluyentes”* (consulta, mayo 2006). /www.presidencia.gob.mx/buenasnoticias.

siete personas con discapacidad visual, apoyadas por el programa “Caminemos Juntos” de Fundación Manpower, dos de ellas lograron obtener la certificación en marzo del 2008 de la Asociación Mexicana de Intermediarios Bursátiles (AMIB) como Promotores de Sociedades de Inversión, siendo la primera vez en que este organismo avala los conocimientos técnicos de personas invidentes. Con esta acción, demuestra que la discapacidad física no constituye un impedimento para alcanzar las metas personales, profesionales y corporativas.⁽⁵⁾

Anteriormente en México, empresas tales como: Gamesa, CEMEX, FEMSA, Xerox y Sabritas, en colaboración con Centros de Apoyo y Dependencias Gubernamentales (DIF, STPS), ya habían puesto en marcha Programas para la integración laboral de personas discapacitadas y obtuvieron resultados muy satisfactorios.

El enfoque de los programas de diversidad en empresas de nuestro país, al día de hoy, como podemos observar se centra particularmente en tres factores que revisaremos a continuación: La discapacidad, el género y la edad.

2. Discapacidad

A través de la historia de la humanidad el concepto de discapacidad, ha sufrido diferentes denominaciones: impedidos, minusválidos, inválidos, deshabilitados, personas con capacidades diferentes, etc., también a través de la historia han permanecido dos formas de comportamiento social hacia las personas con discapacidad: rechazo o sobreprotección.

En nuestro país se ha utilizado durante muchos años el término de capacidades diferentes como sinónimo de discapacidad, esto debido principalmente a que en el párrafo tercero del Artículo 1º. Constitucional se le tenía considerado de esta forma. Sin embargo, el 4 de diciembre del 2006 fue modificado

este párrafo y actualmente hace referencia a “las discapacidades”, debido que el término de Capacidades diferentes, no se encontraba definido, conceptualizado, ni delimitado por ningún ordenamiento ni instrumento legal, además de ser impreciso, ya que se podía interpretar de diferentes formas y no precisamente indicar que un individuo tiene una disminución o deficiencia física, intelectual o sensorial.⁽⁶⁾

El término de discapacidad ha sido por mucho tiempo producto de amplias y variadas discusiones en los ámbitos nacional e internacional, por lo que la Organización Mundial de la Salud (OMS) lo adoptó y universalizó al mismo tiempo que la Organización de las Naciones Unidas (ONU), lo cual se puede verificar en todos los instrumentos internacionales suscritos por estas organizaciones, tal es el caso de las ‘Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad’.⁽⁷⁾

De acuerdo con las ‘Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad’, se considera a una persona con discapacidad, “una persona que sufre restricciones en la clase o cantidad de actividades que puede realizar debido a dificultades corrientes causadas por una condición física, una condición mental o un problema de salud a largo plazo. Se excluyen las discapacidades de corto plazo debidas a condiciones temporales como piernas rotas o enfermedades. Solamente deben incluirse las enfermedades que duren más de seis meses”.⁽⁸⁾

Por su parte la OMS define el término de discapacidad como “toda restricción o impedimento de la capacidad de realizar una actividad dentro del margen que se considera normal para un ser humano, debida a la deficiencia de una función psicológica, fisiológica o anatómica”.⁽⁹⁾

Dentro del Sistema Nacional

para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), consideran que una persona con discapacidad es aquella “cuyas posibilidades de obtener y conservar un empleo adecuado se encuentran realmente reducidas debido a una disminución de su capacidad física o mental, pero también a efecto de los obstáculos restrictivos de su entorno”.⁽¹⁰⁾

Las características específicas de las personas con discapacidad en México para el año 2000, de acuerdo con el INEGI y con base en la clasificación mencionada son:

Discapacidad Visual: Para el año 2000, existían 5 personas con Discapacidad visual por cada mil habitantes en el territorio mexicano, alrededor de 467 mil personas, de las cuales 50.6% eran mujeres y el 49.4% varones. La distribución por edades era la siguiente: 17.2% menores de 30 años, 33% de 30 a 59 años y 48.8% mayores de 60 años, por lo que se observa que a medida que aumenta la edad, aumenta la proporción de este tipo de discapacidad.

Discapacidad mental: La proporción de personas con discapacidad mental, era de 3 por cada mil habitantes, alrededor de 290 mil personas: 55.8% hombres y 44.2% mujeres. La población con discapacidad mental en su mayoría era joven, ya que el 60.6% tenía menos de 30 años de edad. Asimismo, más de la mitad de este tipo de discapacidades (53.7%) tenían su origen durante el proceso de nacimiento.

(5) AMEDIRH, (2008), No. 10, obra citada, p. 4.

(6) Ruiz, H. (Julio del 2007) Convergencia.org *Uso del término “capacidades diferentes”* (consulta: Julio 2008) http://www.convergencia.org.mx/index2.php?option=com_content&do_pdf=1&id=67

(7) Ruiz, H., obra citada.

(8) Comisión de derechos humanos (1999) *Principios de las personas con discapacidad: ‘Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las personas con Discapacidad’*. CDH: México, p. 82-83.

(9) Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2006) *Empresa Incluyente: Por una nueva cultura Laboral. Manual de Orientación para Empresarios*. STPS: México, p. 6

(10) Borges A. B. I et al. (2004) *Manual de Rehabilitación para el trabajo. Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia – DIF: México*, p. 11.

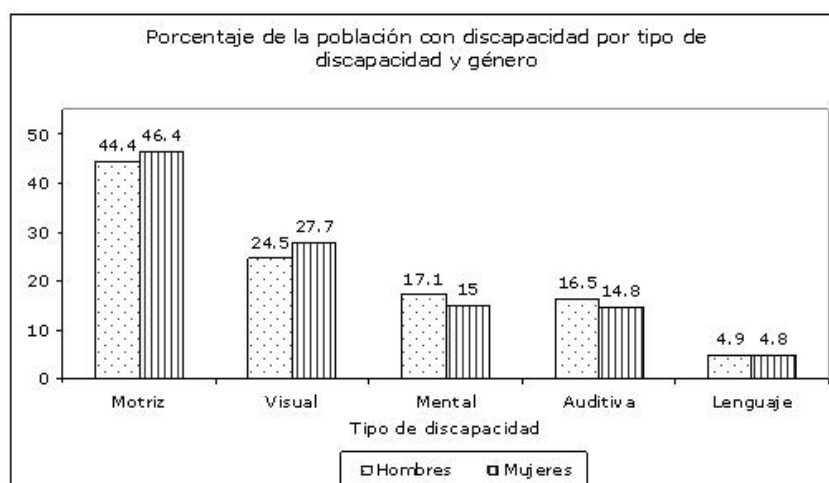
Discapacidad auditiva: A nivel nacional para el año 2000, existían 3 personas con discapacidad auditiva por cada mil habitantes en México, lo que arrojaba aproximadamente 281 mil personas, de las cuales más de la mitad tenían más de 60 años de edad (55.5%). De la totalidad de personas con esta discapacidad el 55.3% eran varones y el 44.7% eran mujeres. De entre las diversas causas el 38.2% declara la edad avanzada como factor causal. Cabe señalar que el 31% se encuentra en edad para trabajar.

Discapacidad de lenguaje: Los resultados indican que por cada diez mil habitantes en nuestro país, 9 padecían alguna discapacidad de lenguaje, equivalente a 87 mil personas: 53.2% hombres y 46.8% restante mujeres. Más de la mitad de la población con este tipo de discapacidad (58.1%), era menor de 30 años, el 28.6% tenía entre 31 y 60 años y el 12.2% era mayor de 60. Este problema tenía como causa principal (63.2%), problemas ocurridos en el proceso del nacimiento.

Discapacidad Motriz: Los resultados del censo del 2000, indican que por cada mil habitantes en nuestro país, 8 personas presentaban alguna discapacidad motriz (poco más de 814 mil personas). De estos, aproximadamente la mitad (50.4%), contaba con más de 60 años de edad, lo cual hace suponer que este tipo de discapacidad está asociada al envejecimiento. La principal causa de este tipo de discapacidad se relaciona con enfermedades, al representar el 37.4% de la población con discapacidad motriz. Por otro lado, el 38.5% de estas personas se encontraban en edad de trabajar.⁽¹¹⁾

Este último tipo de discapacidad, como se puede observar, es la de mayor predominio entre los habitantes de nuestro país.

Los distintos tipos de discapacidad en México, para el año 2000 y su porcentaje se presentan en la gráfica 1.



Gráfica 1 Porcentaje de la Población con discapacidad en México por tipo de discapacidad y género. Fuente: INEGI XII, Censo General de población y vivienda 2000. Tabulados básicos (INEGI, 2008, p. 493).

Del total de estas personas, para el año 2000, sólo 212 mil 891 del total de 1 millón 795 mil mexicanos con discapacidad, es decir el (11.8%) ocupaban alguna posición de trabajo. Este último dato sin contar con el incremento en el índice de desempleo ocurrido en los últimos años. De las personas con discapacidad incorporadas laboralmente el 75.94% eran de sexo masculino y el 24.06% restante eran mujeres. Del total de personal ocupado, el 13.9% no percibía ningún ingreso; el 22.6% recibía menos de 1 Salario Mínimo y el 28.2% de 1 a 2 Salarios mínimos. Las ocupaciones principales para personal con discapacidad fueron: Trabajo agropecuario, artesanos y obreros, y comerciantes y dependientes, contando con un 23.4%, 17.1% y 13% de participación respectivamente. Por el contrario, a niveles de jefaturas, directivos, funcionarios y profesionistas en general sólo ocupaban en conjunto un 4.7% del total.⁽¹²⁾

No se cuenta con datos actualizados del INEGI acerca de esta misma clasificación y del incremento que ha tenido en los últimos años, sólo se tiene el dato de que “hay más de 3 millones de personas con discapacidad en búsqueda de empleo”.⁽¹³⁾

Para principios del 2005, según comunicados del Centro Mexicano de Filantropía A.C “el universo de

discapacitados ascendía a 7.7 millones de compatriotas, 3.5 millones padecían discapacidad motriz; 2 millones sufrían discapacidad visual; 1.2 millones, discapacidad mental; 1.2 millones, discapacidad auditiva y 122 mil presentaban discapacidad del lenguaje”. Estas cifras están aumentando debido a múltiples factores, entre los más importantes está el incremento en situaciones crónicas, al envejecimiento de las poblaciones, la accidentabilidad y la violencia. Existe una relación entre la población con mayor edad y la discapacidad, lo cual agrava la problemática si consideramos que en México los perfiles para la mayoría de los puestos son muy restrictivos en este aspecto.⁽¹⁴⁾

Debe ser considerado de manera fundamental el hecho de que los diferentes tipos de discapacidad, se enfrentan a diferentes situaciones individuales que requieren de atención específica. Además, existen diferentes estratos de personas con discapacidad, quienes nacieron con discapacidad y quienes

(11) Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática. INEGI. XII Censo General de Población y Vivienda 2000. Base de datos (consulta: Agosto 2007) / www.inegi.gob.mx.

(12) INEGI, 2000, obra citada.

(13) AMEDIRH, No. 10, obra citada, p. 4

(14) CEMEFI (10 de diciembre del 2005) Centro Mexicano de Filantropía Aprueba Senado Ley para discapacitados (consulta: Octubre 2006). / cemefi.org/index.cfm?page=N7

la obtuvieron de pequeños, como también para quienes en la juventud o en la vida adulta adquirieron la discapacidad. La diversidad de las circunstancias hace necesaria una evaluación de las características individuales, a fin de que una verdadera inclusión social permita favorecer una integración laboral adecuada de las personas, ya que las condiciones de discapacidad afectan de manera directa la 'capacidad' para obtener y mantener un trabajo. Es decir, que los distintos tipos de discapacidad dependiendo de su naturaleza, limitan aún más las oportunidades de obtener un empleo.

De acuerdo con el INEGI, "entre la población con discapacidad, los roles de género, se vinculan a su condición de discapacidad, observándose que mientras el sistema de valores andróginos promueve que los hombres con discapacidad aspiren a los roles tradicionales de la masculinidad, las mujeres por el contrario, no tienen una opción equivalente y se les considera económicamente improductivas, e incluso con limitaciones para cumplir con roles tradicionales: reproducción y tareas del hogar; esta situación da cuenta de una doble discriminación: de género y por su discapacidad".⁽¹⁵⁾

Un factor restrictivo adicional para la incorporación laboral de personal con discapacidad en México, es el nivel de escolaridad, ya que a nivel nacional para el año 2000, las personas con discapacidad contaban con un promedio de 3.8 años estudiados, siendo para el Estado de México de 4.5 años promedio.⁽¹⁶⁾

La exclusión educativa de la población femenina, se manifiesta con más fuerza entre la población con discapacidad. "El porcentaje de mujeres sin escolaridad es de 8.1 punto porcentual superior que el de hombres. Mientras que el 8.2% de los hombres llegan a completar la secundaria en las mujeres este porcentaje es del 6.2%. El promedio

de escolaridad en las mujeres es de 3.4% y en los varones del 4.2%".⁽¹⁷⁾

En México, se comenzó en la década de los 70 a incorporar servicios para la población con estas características, inaugurando algunos Centros de Rehabilitación laboral. Según datos proporcionados por el Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF), la Rehabilitación laboral en México, ha tenido la siguiente evolución en términos generales:⁽¹⁸⁾

1972 La Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA) fundó el primer Centro de Rehabilitación Profesional con el propósito de complementar la rehabilitación física con aspectos de Rehabilitación profesional.

1973 La Secretaría de Salubridad y Asistencia (SSA), la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Instituto Nacional de Protección a la Infancia (INPI) firman un convenio para la creación de Centros de Rehabilitación y Educación especial.

1980 Se modifica el Reglamento Interior de la Secretaría de Educación Pública (SEP), se establece la normatividad para integrar a los niños con requerimientos de educación especial, en escuelas regulares.

1986 El Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (DIF) fundó el primer Centro de Rehabilitación y Educación Especial Iztapalapa (CREE).

1995 Se crea la subcomisión de Rehabilitación Laboral, Capacitación y empleo integrada por Instituciones Gubernamentales, privadas y organizaciones civiles de personas con discapacidad.

Esta última actualmente continúa dando servicios de Rehabilitación para el trabajo con 7 agencias distribuidas en el D.F y área metropolitana.

La Secretaría de Economía, por su parte, estableció como lin-

eamientos dentro del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006 "asegurar la participación y oportunidades para desarrollo productivo de las personas con alguna discapacidad". Para ello se creó el Consejo Nacional Consultivo para la Promoción e Integración Social de las Personas con Discapacidad, formado por subcomisiones encargadas de garantizar la integración de las personas con capacidades diferentes en los principales sectores de la economía en México.⁽¹⁹⁾

3. Género

Una razón para la división de tareas entre hombres y mujeres ha respondido a las características psico-físicas de unos y otras, las cuales sin duda existen; sin embargo en muchas ocasiones no se puede justificar la exclusión que se da para determinados cargos.

Según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática en su conteo de población y vivienda del 2005, nuestro país contaba con una población de 50 249 955 varones y 53 013 433 mujeres (48,66% y 51,34% respectivamente). Particularmente en el Estado de México se contaba con una población femenina de 7 174 673 y una población masculina de 6 832 822, sumando un total de 14 007 495 personas, siendo el Estado con mayor población a nivel nacional.⁽²⁰⁾

Actualmente, se percibe en los primeros años de vida de los mexicanos una proporción de hombres ligeramente mayor que de mujeres, debido a un número mayor de nacimientos de varones, pero a partir de los 15 años, esta proporción disminuye por factores como la sobremortalidad masculina

(15) INEGI, 2008, obra citada, p. 465

(16) INEGI, 2008, obra citada, p. 506

(17) INEGI, 2008, obra citada, p. 507

(18) Borges et al., obra citada, p. 11

(19) Secretaría de Economía. *Apoyos de la Secretaría de Economía a las personas con discapacidad.* (consulta: septiembre 2005). www.economia.gob.mx

(20) INEGI, 2008, obra citada, p. 9

y la migración internacional que, aunque cada vez menos, aún es prioritariamente varonil. Según estimaciones del INEGI, “México registra 52.5 millones de hombres y 54.2 millones de mujeres”. Esta estructura representa una relación de casi 97 hombres por cada 100 mujeres. En casi todas las edades se observa un mayor volumen de población femenina con excepción del grupo de 0 a 14 años donde hay 104 hombres por cada 100 mujeres⁽²¹⁾ (Ver tabla 1).

Mujeres				
0-14	15-29	30-59	60 y más	Total
28.3	27.2	35.7	8.0	100
Hombres				
0-14	15-29	30-59	60 y más	Total
30.5	27.4	34.5	7.6	100

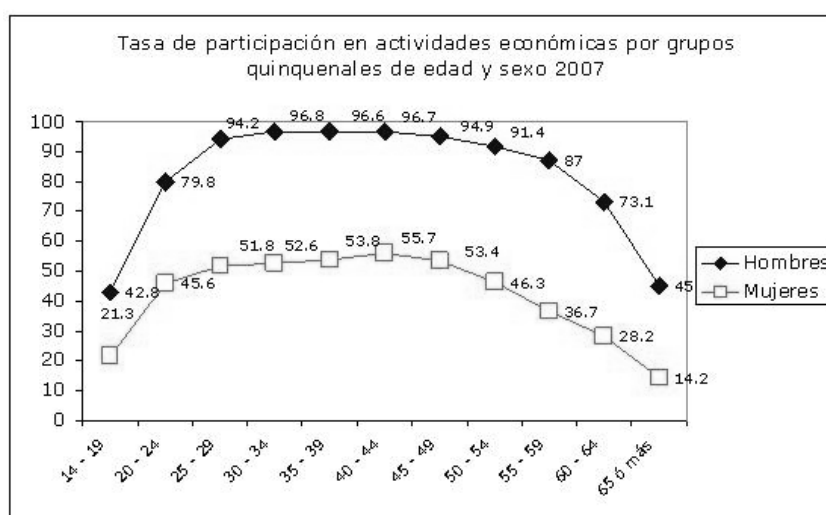
Tabla 1. Distribución porcentual de la población según grupos de edad para cada sexo 2008. Fuente: INEGI XII, Censo General de población y vivienda 2000. Tabulados básicos (INEGI, 2008, p. 9).

En el 2007, en México, “78 de cada 100 hombres y 41 de cada 100 mujeres, participaban en actividades económicas”. La participación masculina se mantiene muy por arriba de la femenina en todos los grupos de edad, y aunque los niveles son diferentes, los hombres y las mujeres entre los 25 y los 49 años de edad reportan las tasas de actividad más altas.⁽²²⁾

Como se puede observar en la gráfica 2, en la tasa de participación en actividades económicas, existe una desventaja laboral evidente para la población femenina. Es por ello que este apartado se centra principalmente en presentar información sobre la situación laboral de las mujeres.

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2007, la población económicamente activa (PEA) femenina en México era de 44.14 millones.⁽²³⁾

Conforme a los datos de la Organización Internacional del Trabajo, “a nivel mundial para el



Gráfica 2. Tasa de participación en actividades económicas por grupos quinquenales de edad y sexo 2007. Fuente: INEGI XII, Censo General de población y vivienda 2000. Tabulados básicos (INEGI, 2008, p. 332).

2007, trabajaban 1.200 millones de mujeres, esta cifra representa un aumento de 200 millones de mujeres o del 18.4 por ciento durante una década. Sin embargo durante ese periodo también aumentó el número de mujeres desempleadas de 70.2 a 81.6 millones... la tasa de desempleo femenino fue de 6.4 por ciento, mientras que las de desempleo masculino llegó a 5.7 por ciento. Al mismo tiempo, las mujeres que tenían un empleo solían desempeñarse en los sectores productivos de la economía y como parte de grupos más expuestos a riesgos y con menos oportunidades de cumplir con los requisitos de un trabajo decente.⁽²⁴⁾

Además como consecuencia del tipo de trabajo disponible para las mujeres (tanto en lo referido al sector como a la situación de empleo), con frecuencia tenían remuneraciones más bajas que las de los hombres”.⁽²⁵⁾

De todas las personas empleadas en el mundo, 40 por ciento son mujeres, esta proporción no ha cambiado durante los últimos diez años. “La proporción de mujeres en edad de trabajar (más de 15 años en la mayoría de los países), que tenían empleo (relación empleo – población),

fue de 49.1 por ciento en el 2007, menor que la relación empleo – población en los hombres que fue de 74.3 por ciento. En ambos casos la relación disminuyó levemente en la última década. En números absolutos, el número de mujeres y hombres mayores de 15 años en el mundo era igual en 2007 (2.400 millones de cada grupo). Pero de ese total sólo 1.200 millones de mujeres tenían empleo, por debajo de los 1.800 millones de hombres”.⁽²⁶⁾

De acuerdo con la misma fuente, no todas las noticias son malas al revisar el mercado laboral de las mujeres, ya que “también hay tendencias positivas: los niveles de educación de las mujeres continúan elevándose en todo el mundo y en muchas partes se reducen las brechas de género asociadas a algunos indicadores

(21) INEGI, 2008, obra citada, p. 30

(22) INEGI, 2008, obra citada, p. 332

(23) Espinosa, P. (2007) “Importancia de una política de igualdad laboral entre mujeres y hombres”. 50 *Jugadas clave en Recursos Humanos. Guía práctica*. AMEDIRH: México, p. 146.

(24) Trabajo decente: acceso a protección social, derechos fundamentales y posibilidad de expresarse en su lugar de trabajo.

(25) Organización Internacional del Trabajo. OIT (2008) *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres* OIT: Ginebra, p. 5.

(26) OIT, obra citada, p. 6

laborales... A nivel mundial se han registrado avances en el número de mujeres que tienen acceso a empleos dignos, pero aún está pendiente lograr una plena igualdad de género en términos de acceso a los mercados laborales y condiciones de trabajo".⁽²⁷⁾

En las últimas dos décadas, un hecho significativo en América Latina, y particularmente en México, ha sido el masivo y acelerado ingreso de las mujeres al mercado de trabajo, caracterizado por las brechas existentes en las tasas de participación masculina y femenina. Se trata de un fenómeno cuyo significado económico, social y cultural aún no ha sido asumido por las políticas públicas de manera integral. La inclusión de las mujeres en el trabajo remunerado ha traído a la luz efectos benéficos para la superación de la pobreza y la paulatina transformación de los patrones de intercambio e interacción familiar. Si bien, distintos estudios sobre la participación laboral femenina permiten afirmar que es en el acceso donde se producen los cambios más significativos, en el 2000, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), afirmó que "la situación laboral de las mujeres se sigue caracterizando por una subvaloración de su trabajo y una fuerte segmentación ocupacional. La mayoría de los empleos a los que ellas acceden son informales o inestables, además de precarios en cuanto a la cobertura de la protección social".⁽²⁸⁾

Espinosa, indica que "En México, las mujeres trabajadoras enfrentan desigualdades, discriminaciones, segregación, falta de prestaciones, violencia laboral y hostigamiento sexual, así como otras desventajas que limitan su incorporación y desarrollo. Las mujeres encuentran múltiples obstáculos para acceder al empleo, permanecer en él y tener movilidad laboral. Algunos de ellos son: la solicitud de la prueba de

ingravedad como requisito para ingresar al mercado de trabajo (sector privado) y la exclusión por su estado civil, edad o, simplemente, por el hecho de ser mujer –particularmente cuando se trata de puestos de mando, promociones o salarios altos".⁽²⁹⁾

Para atraer más mujeres a la fuerza de trabajo es necesario comenzar por garantizar igualdad de acceso a la educación y a las oportunidades para obtener las calificaciones necesarias para competir. Cada vez son más las mujeres que logran acceder a la educación, pero en algunas regiones la igualdad en materia de educación aún no es una realidad. Además será necesario aumentar el acceso a las mujeres a una mayor variedad de sectores y ocupaciones con el fin de mejorar sus oportunidades en el mercado laboral. "La capacidad de las sociedades para aceptar el nuevo papel que desempeñan las mujeres en la economía y la capacidad de las economías para generar empleos para las mujeres son requisitos esenciales para mejorar la participación de las mujeres en el mercado laboral y para el desarrollo económico en general".⁽³⁰⁾

En resumen, podemos decir que la situación de las mujeres en el mercado laboral a nivel mundial ha mejorado, pero el avance ha sido lento, por lo tanto la integración económica de las mujeres será posible solamente si se reducen las barreras del mercado del trabajo y si tienen igualdad de oportunidades que los hombres para acceder al trabajo.

4. Edad

De acuerdo con datos del INEGI, se percibe claramente en México, la reducción de los grupos de edad menor y un aumento de los grupos mayores, aspecto que expresa un gradual proceso de envejecimiento de la población, como consecuencia de la mayor sobrevivencia en las edades mayores y el descenso de la fecundidad.⁽³¹⁾

Informes del Instituto Nacional para las personas mayores (INAPAM), indican que en el 2007 "existían 8.4 millones de personas de más de 60 años, y que para el 2050, serán 36 millones, lo que equivale a un incremento del 370%".⁽³²⁾

Borda, indica "La sociedad mundial está envejeciendo, pero lo está haciendo con nuevas tecnologías, con una esperanza de vida de 75 años en promedio... la gran mayoría de personas de 60 años o más son responsables, respetuosas, talentosas y abiertas a aprender; están dispuestas a romper mitos y a provocar admiración".⁽³³⁾

En nuestro país se estima que en el 2008 la esperanza de vida al nacer es de 75.1 años, sin embargo, casi una tercera parte de las entidades presentan vidas medias menores al promedio nacional. La esperanza de vida promedio para los hombres es de 72.7 años, mientras que en el caso de las mujeres de 77.5. Particularmente las entidades con mayor esperanza de vida son Distrito Federal y Quintana Roo con un promedio de 76.1 y 76.2 respectivamente, las entidades con menor esperanza de vida son Guerrero y Veracruz; el Estado de México, se encuentra en sexto lugar con 75.8 años como promedio.⁽³⁴⁾

En México, el perfil de los adultos mayores⁽³⁵⁾ de acuerdo con su escolaridad es el presentado en la tabla 2.

Los adultos mayores en México, se caracterizan por un nivel educativo bajo, siendo en su mayoría

(27) OIT, obra citada, p. 5

(28) Citado en Espinosa, obra citada, p. 146

(29) Espinosa, obra citada, p. 146

(30) OIT, obra citada, p. 7

(31) INEGI, 2008, obra citada, p. 25.

(32) De la Maza, obra citada, p. 130.

(33) Borda, P. (2007) "Adultos mayores: Activo Nacional de México". 50 Juegas clave en Recursos Humanos. Guía práctica. AMEDIRH: México, p. 131.

(34) INEGI, 2008, obra citada, p. 44.

(35) Se utilizan de manera indistinta los términos de gente grande, personas mayores, adultos mayores o adultos en plenitud para referirse a las personas mayores de 60 años.

Grado de instrucción	Sin instrucción	Primaria incompleta	Primaria	Secundaria incompleta	Secundaria	Media superior o más
% de adultos mayores	35.87	34.79	16.98	1.06	5.27	6.03

Tabla 2. Distribución porcentual de los adultos mayores de acuerdo con su escolaridad. Fuente: Borda, P. (2007) Adultos mayores: Activo Nacional de México. 50 Jugadas clave en Recursos Humanos. Guía práctica. AMEDIRH: México. Pág.132

sin instrucción o con primaria incompleta, lo cual obstaculiza aún más su integración laboral.

En otros países como España, la tendencia de los últimos años ha sido reducir y rejuvenecer las plantillas, especialmente en sectores como la banca y las eléctricas. El desarrollo tecnológico ha motivado lo primero y un cambio en la cultura empresarial y la necesidad o tentación de abaratar costos, lo segundo "Hace diez años nadie hablaba de pérdida de talento y ahora sí. Las empresas que han hecho expulsiones masivas son conscientes de que se les ha ido gran parte del talento. Por ejemplo, la gente joven que ha entrado en la banca en los últimos seis años en España, sólo ha vivido una época de expansión. Los seniors que se fueron tenían las dos experiencias: sabían gestionar una economía en expansión y una en crisis. A posteriori, las empresas pondrán más cuidado. Empiezan a hacer falta. Los ingenieros de Telecomunicaciones de Cataluña acaban de hacer un llamamiento de socorro para recuperar a prejubilados y paliar el déficit de profesionales. En la medicina, donde la convivencia entre maduros y jóvenes equivale a una imprescindible tutoría y aprendizaje".⁽³⁶⁾

Otro ejemplo que se da en muchas de las empresas, es que rara vez envían a una persona de 50 años, a cursos de capacitación costosos. "Está en plenas facultades y todavía le quedan varios años de vida laboral. Pero prefieren formar al joven. En ese sentido, la actitud

es similar ante una mujer. Persiste la idea de que abandonará el mercado de trabajo para tener hijos así que no invierten en su formación, con lo cual, su capacidad de hecho, disminuye". Son estereotipos muy arraigados en varios países.⁽³⁷⁾

Trabajadores jóvenes y maduros aportan valores distintos y complementarios. "Por eso, los organismos internacionales recomiendan la creación de equipos de trabajo multiedad. La juventud ha crecido en un mundo más orientado al consumo y más competitivo, lo que se traduce en perfiles comerciales y agresivos. Los mayores se han educado en la filosofía del valor al trabajo y son más leales a la empresa. Los de 50 están acostumbrados a una dinámica de la jerarquía, donde la autoridad se respeta por encima de todo y no se admiten cuestionamientos. Pero el uso de la autoridad está cambiando. Quien tiene el poder ahora en las empresas es el creativo, el que resuelve problemas", explica Helena Güell, antropóloga experta en recursos humanos. Agrega también que "El concepto de compromiso con la empresa no es el mismo. Los jóvenes son menos leales y más exigentes que el maduro con su vida privada porque aún no la tienen hecha".⁽³⁸⁾

Al hablar de contratar personal de más de 50 años, Huerga dice: "Sus ventajas son la experiencia, el conocimiento exhaustivo de un sector... y sus problemas, la rigidez. Siempre tiende a comparar lo que surge con lo que tenían. Para gente que viene de una multinacional

de 1.000 empleados pasar a una empresa de carácter más familiar es complicado. Al principio cuesta mucho aceptar ofertas que supongan ganar menos... Son personas que acumulaban mucha antigüedad en sus empresas anteriores y que habían incrementado sus necesidades al tiempo que lo hacían sus ingresos. Aunque a veces es una cuestión de orgullo más que de dinero."... Un caso contrario menciona: "Escribía a todos los headhunters (cazatalentos), envié un montón de currículos. No me contestaban y alguno me insinuó que era por mi edad. Tenía 58 años"... Cuando me preguntaron qué sueldo quería, me puse una cuarta parte de lo que ganaba al mes y ni con ésa!", explica Manuel Medina, ex director general en España de FMC, una multinacional americana de maquinaria para aeropuertos.⁽³⁹⁾

La ONU llama a todo esto "discriminación por edad". "Las personas de edad", advierte Naciones Unidas en su Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, "deben tener la oportunidad de trabajar hasta que quieran y sean capaces de hacerlo".⁽⁴⁰⁾

En otro extremo encontramos a la población desempleada compuesta por jóvenes con un nivel educativo más elevado que el de las personas mayores pero que carecen de experiencia laboral, motivo por el cual son rechazados para ocupar posiciones en alguna empresa.

Conclusiones

A pesar de los avances en la lucha por el respeto a la diversidad, reflejada fundamentalmente en la legislación, todavía hay un largo

(36) Junquera, Natalia (2008) Clasificados EL PAIS.com *El culto al joven deja en la cuneta al veterano*. (consulta: mayo 2008) / www.empleo.elpais.com/noticia-mercado-trabajo/sociedad/_culto/joven/deja/cuneta/veteranos/elpepisoc/20080512elpepisoc_1/Tes

(37) Junquera, obra citada.

(38) Citado por Junquera, obra citada.

(39) Citado por Junquera, obra citada.

(40) Junquera, obra citada.

camino por recorrer, pues se deben lograr cambios en la mentalidad y en la actitud de quienes tienen en las empresas y organizaciones la responsabilidad y la facultad para contratar personal y para asignarles funciones y actividades concretas.

En los casos existentes en México la integración laboral se ha ido dando gradualmente y respondiendo a necesidades de contratación y a exigencias de organizaciones especialmente interesadas en lograr la integración y en hacer valer las

disposiciones legales. Con el paso del tiempo y gracias a la experiencia que se vaya obteniendo es posible pensar en que la integración se dé de manera más sistematizada y con base en elementos objetivos que permitan medir el rendimiento, basándose en un enfoque de competencias.

El enfoque de diversidad pretende brindar igualdad de oportunidades a todos los candidatos a ingresar a la empresa o a promoverse de posición. Debe entenderse que la

intención no es contratar personal mayoritariamente femenino, gente mayor o discapacitados, lo que se pretende es aprovechar las diferencias individuales para fortalecer las competencias organizacionales. Si bien teóricamente se hizo énfasis en los grupos mencionados, el objetivo no es orientarse a la contratación de personas con estas características, sino evaluar sus competencias y aprovecharlas en el logro de los objetivos de la organización y en el beneficio personal de los propios involucrados. 

Bibliografía

AMEDIRH. "Igualdad de oportunidades". *Revista Dirección de Recursos Humanos*. Año 2, n° 10. Mayo-junio 2008. México.

Borges et al. *Manual de rehabilitación para el trabajo*. Sistema para el desarrollo Integral de la Familia. DIF. México. 2004.

Cobos. *Las buenas noticias también son noticias. Reconoce STPS a empresas incluyentes*. www.presidencia.gob.mx. 2006.

Comisión de Derechos Humanos. *Principios de las personas con discapacidad*. México. 1999.

De la Maza, M. *La responsabilidad social enfocada al capital humano. Guía práctica*. AMEDIRH. México. 2007.

Ruiz, Julio. *convergencia.org: uso del término "capacidades diferentes"*. www.convergencia.org.mx. 2007.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Empresas incluyentes: una nueva cultura laboral. Manual para empresarios*. México. 2006.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Catálogo de servicios de integración laboral de personas con discapacidad*. N° 5. México. 2004.

