



***Análisis de la incidencia de la discriminación interseccional en el acceso de mujeres indígenas tzeltales y tzotziles a empleos decentes en San Cristóbal de las Casas, Chiapas.***

Presentada por Beatriz Castillejos Molina

Para obtener el título de licenciada en Política y Gestión Social

Por la Universidad Autónoma Metropolitana

Asesora: Dra. María Elena Vega Torres

23 de mayo, 2022.

## **Agradecimientos**

A mis papás, gracias por sus sacrificios y su apoyo incondicional, sin ustedes esto no habría sido posible, espero algún día poder devolverles al menos un poquito de todo lo que me dan.

A mis hermanas, por ser mi motor y más grande motivación.

A Mario, por recordarme que sí puedo, por ser mi equipo y estar, a pesar de la distancia.

A mis abuelos, Humberto, Maura, Lupita y Josefina, gracias por su amor, fue muy difícil estar lejos de ustedes, pero sus oraciones me acompañaron durante estos años viviendo en la Ciudad de México.

A mis tíos, Alicia, Carlitos, Alina y Abraham, por cuidarme y recibirme en sus hogares con tanto amor.

A mi asesora, gracias Dra. Elena por creer en mí y en mi proyecto, fue un placer y un gran honor trabajar con usted.

## Índice

- **Capítulo I. Mujeres indígenas**
- I.I. Mujeres indígenas en Chiapas
- I.II.I. Localización geográfica
- I.II. II. Lengua
- I.II.III. Organización socioeconómica
- I.II. IV. Identidad y espiritualidad
- I.II.V. Mujeres tzeltales y tzotziles
- **Capítulo II. Discriminación**
- II.I Tipos de discriminación
- II.II. Discriminación interseccional
- **Capítulo III. Desempleo y Trabajo decente**
- III.I. Fundamento legal
- III.II. Brecha laboral de género en México
- **Capítulo IV. Discriminación interseccional y el acceso de las mujeres tzeltales y tzotziles al empleo decente en San Cristóbal de las Casas.**
- IV.I. Metodología del trabajo de campo
- IV.II. Análisis de resultados y conclusiones

## **Introducción**

Los tzotziles y tzeltales son dos grupos mayenses emparentados entre sí que, junto con los tojolabales, habitan la región de los Altos de Chiapas y algunos municipios del área colindante, las mujeres pertenecientes a estas etnias suelen ser objeto de discriminación interseccional.

La presente investigación pretende analizar y dar a conocer las expresiones de discriminación desde un enfoque interseccional que experimentan las mujeres tzeltales y tzotziles en el ámbito laboral en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, Chiapas. Para esto, se realizó una revisión a las características de las comunidades tzeltales y tzotziles de Chiapas, tales como su organización social, su religión, lengua, localización geográfica, entre otros.

Se busca también caracterizar a la población indígena femenina de Chiapas, particularmente de San Cristóbal de las Casas, tomando en cuenta su entorno social, económico y cultural.

Se abordará el tema de la discriminación, ahondando en los tipos de discriminación y el concepto de discriminación interseccional. Para después analizar la situación de desempleo y el concepto de trabajo decente propuesto por la Organización Internacional del Trabajo, así como el fundamento legal partiendo de la Ley Federal del Trabajo, presentando estadísticas sobre la brecha laboral de género.

Finalmente, se aborda la metodología de investigación, los resultados de las encuestas y entrevistas, para posteriormente realizar un análisis de dichos resultados comparándolos con la información antes obtenida.

## Capítulo I. Mujeres indígenas



*Fotografía 1 Catedral de San Cristóbal de las Casas. Fuente: Castillejos, Beatriz. 2022.*

En el presente capítulo se explican las características que poseen las personas indígenas, en dónde se encuentran geográficamente, así como explicar, con el apoyo de estadísticas lo que acontece actualmente en Chiapas, por último, ahondar en las comunidades tzeltal y tzotzil, explicar de qué manera viven, cuál es su contexto histórico, cultural, social, económico, y el papel que juegan las mujeres dentro de sus comunidades.

El Convenio 169 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, en su artículo 1º, manifiesta que un pueblo es considerado indígena cuando:

“[...] teniendo una continuidad histórica con las sociedades anteriores a la invasión y precoloniales que se desarrollaron en sus territorios, se consideran distintos a otros sectores de las sociedades que ahora prevalecen en esos territorios o en parte de ellos. Constituyen ahora sectores no dominantes de la sociedad y tienen la determinación de preservar, desarrollar y transmitir a futuras generaciones sus territorios ancestrales y su identidad étnica como base de su existencia continuada como pueblo, de acuerdo con sus propios patrones culturales, sus instituciones sociales y sus sistemas legales”. (OIT, 2018)

Las distintas formas de ser mujer en el mundo indígena están conformadas por las construcciones particulares de género de los pueblos a los que pertenecen, las diversas realidades socio-territoriales de cada uno de ellos, así como por las adecuaciones en relación con la sociedad dominante. Por lo anterior, las mujeres indígenas no constituyen un grupo homogéneo, sino que presentan una gran diversidad de situaciones, necesidades y demandas. (ONU MUJERES, 2018)

Según la ONU (2018), a pesar de su contribución a la sociedad, las mujeres indígenas todavía sufren discriminación múltiple, tanto por ser mujeres como por ser indígenas. Están sujetas a pobreza extrema, tráfico de personas, analfabetismo, falta de acceso a tierras ancestrales, atención médica inexistente o deficiente y violencia en el ámbito privado y público. Estos tipos de violencia se exacerban cuando las comunidades indígenas se encuentran en medio de conflictos y las mujeres se convierten en el blanco de violencia con motivos políticos o económicos.

Según el Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas (2020), la población global de mujeres indígenas asciende a 186 millones, en México la población indígena asciende a 12 millones, siendo el 10.1% de la población total, entre ellos 6 millones 146 mil 479 son mujeres (51.1%), más del 75% se concentra en 8 estados de la República: Oaxaca, Chiapas, Veracruz, México, Puebla, Yucatán, Guerrero e Hidalgo. El informe presentado por el INEGI (2020) indica que la población hablante de lengua indígena en la República Mexicana tuvo un incremento importante al pasar de 6 millones 913, 362 en 2010, a 7 millones 364, 645 en 2020.

De acuerdo a la misma instancia, las mujeres indígenas han sufrido históricamente tasas más altas de pobreza y limitantes de derecho a la salud y educación, causando así problemas de analfabetismo y desnutrición. Asimismo, han padecido la falta de una plena participación en la vida política de sus estados, lo que ha profundizado la situación de violencia en sus entornos. En México, las mujeres indígenas suelen enfrentar formas diversas y sucesivas de discriminación histórica que se combinan y se superponen, exponiéndolas a violaciones de derechos humanos en todos los aspectos de su vida cotidiana: desde sus derechos civiles y

políticos, de acceso a la justicia, hasta sus derechos económicos, sociales y culturales, así como su derecho a vivir sin violencia. (INPI, 2020)

### **I.I. Mujeres indígenas en Chiapas.**

El informe presentado por el INEGI (2020) indica que la población hablante de lengua indígena en la República Mexicana tuvo un incremento importante al pasar de 6 millones 913, 362 en 2010, a 7 millones 364, 645 en 2020.

En dicho informe se observa que Chiapas se encuentra en segundo lugar entre los estados con el mayor número de población hablante de lengua indígena justo después de Oaxaca.

La lengua Tzotzil ocupa el cuarto lugar (con 550,234 hablantes) y la lengua Tzeltal ocupa el tercer lugar (con 589,144 hablantes) entre las lenguas indígenas predominantes en México, después del Náhuatl y el Maya. De acuerdo con el INEGI (2020), únicamente en Chiapas existen 562,120 hablantes del Tzeltal, de los cuales 286,210 son mujeres.

### **I.II. I. Localización geográfica**

Los tzeltales habitan en una extensa zona del estado de Chiapas, la mayor parte de ellos habita en la región conocida como los Altos, y un número menor se asienta en el norte de la entidad. Los municipios tzeltales con mayor superficie son los de Ocosingo, Chilón y Altamirano. Los que presentan una mayor densidad de población son Tenejapa, Huixtán y Oxchuc.

Por otro lado, el tradicional territorio tzotzil se encuentra al noroeste y suroeste de la ciudad de San Cristóbal. El tzotzil se habla en las comunidades de El Bosque, Chalchihuitán, Chamula, Chenalhó, Huixtán, Mitontic, Zinacantán, Larráinzar, Pantelhó, Huitiupán, Simojovel de Allende, Totolapa, Jitotol, Pueblo Nuevo Solistahuacán, Bochil, Ixhuatán, Soyaló, Venustiano Carranza, Ixtapa, Teopisca y San Cristóbal de Las Casas. Muchas personas pertenecientes a ambas etnias

suelen migrar a este municipio (San Cristóbal de las Casas) buscando empleos que les permitan mantener a sus familias.

### **I.II.II. Lengua**

Las distintas variantes dialectales del tzotzil distinguen también a los diversos municipios. Éstas pueden agruparse en cinco grandes zonas: Chamula, Chenalhó, Pantelhó, Zinacantán y Huixtán (con muchos elementos producto de la coexistencia con hablantes del tzeltal). Sin embargo, para los indígenas tzotziles su lengua representa parte importante de su cultura e identidad.

Las zonas en las que históricamente se habló tzeltal, en opinión de algunos investigadores, debieron extenderse hasta Guatemala, y otros estados de la República mexicana. En la ciudad de San Cristóbal de las Casas, las lenguas más habladas son el Tzotzil y el Tzeltal, 74% y 25% respectivamente. (INEGI, 2020)

### **I.II.III. Organización social**



*Fotografía 2 Iglesia de San Diego en San Cristóbal de las Casas. Fuente: Castillejos, Beatriz. 2022.*

Respecto a su organización social, las comunidades tzeltales y tzotziles se dividen en barrios o secciones. La vida comunitaria gira alrededor del tekum o centro ceremonial y cabecera del municipio; el resto de la población habita en parajes que se distribuyen en todo el territorio de la comunidad. (SIC, 2022)

Tradicionalmente, la autoridad se adquiere con la vejez; sin embargo, en los últimos años se ha modificado profundamente el papel de los ancianos y su autoridad, debido a que poco a poco van perdiendo importancia en la

toma de decisiones dentro de sus comunidades y familias. A nivel comunitario, la autoridad político-religiosa se compone del ayuntamiento constitucional, el ayuntamiento regional y los principales. El ayuntamiento constitucional es la única organización administrativa reconocida por el Estado.

El ayuntamiento regional consta de puestos políticos, que se distribuyen en cinco niveles: mayores, síndicos, regidores, alcaldes y gobernadores. Los cargos religiosos son de mayordomos y alféreces y su número depende del número de santos patronos de la comunidad. Los “pasaros” forman el cuerpo de principales, porque ellos han cumplido con el servicio a la comunidad a través del desempeño de cargos en la jerarquía político-religiosa y han obtenido el reconocimiento general. Ellos son la autoridad suprema. (SIC, 2021)

En las tierras altas, los tzotziles y los tzeltales se establecen en caseríos dispersos dentro de un municipio cuya cabecera municipal es un centro administrativo y ceremonial. En éste se encuentra el cabildo, la iglesia y las casas habitadas por los funcionarios de la jerarquía político-religiosa. Como excepción, Amatenango del Valle y Aguacatenango, pueblos tzeltales, tienen un patrón de asentamiento compacto.

En las áreas con mayores posibilidades de explotación comercial, como la región norte, los tzotziles se han visto obligados a enfrentar, desde la época de la conquista, los intereses de empresarios no-indígenas (españoles y mestizos), lo que ha generado una larga tradición de organización social y de lucha en defensa de sus derechos.

Desde la colonia hasta la revolución mexicana los tzeltales y tzotziles fueron obligados a trabajar en minas, molinos y haciendas del estado con muy bajos salarios y en condiciones peligrosas. La marginación económica y social continuó durante casi todo el siglo XX, sin embargo, con el inicio del movimiento zapatista en 1994 se generaron algunos cambios y mejoras en muchas comunidades tzeltales.

El movimiento zapatista surgió para defender derechos de los indígenas en Chiapas, sus principales demandas fueron: trabajo, tierra, techo, alimentación,

salud, educación, independencia, libertad, democracia, justicia y paz, convirtiéndose así en el emblema del movimiento indígena transnacional, del movimiento altermundista y del movimiento antiglobalización. Este movimiento nació en un ambiente sociopolítico particular, ya que los reflectores internacionales estaban puestos en México debido a la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte. (Inclán, 2018)

Es importante mencionar que, a partir de la crisis económica de 1982, que frenó abruptamente la inversión pública en todo el país, muchos hogares indígenas quedaron sin ingresos. La mayoría de los tzotziles debieron entonces buscar nuevamente acomodo en fincas y ranchos particulares. Debido a la abundante oferta de mano de obra indígena, ésta siguió siendo mal pagada, y la profunda división social e iniquidad en las relaciones entre indígenas y ladinos<sup>1</sup> continuó y se mantiene vigente hasta el día de hoy.

Existe una alta movilidad en las comunidades tzotziles, sobre todo de los hombres jóvenes, debido a que les resulta imposible mantener a sus familias sólo de la explotación de los recursos dentro de sus propios municipios. No obstante, la emigración en busca de ingresos es temporal y casi siempre dentro de los límites del estado de Chiapas. (Obregón, 2003)

Los ladinos, también llamados *caxlanes* por los tzotziles, se encuentran concentrados en la ciudad de San Cristóbal de Las Casas y otras ciudades menores de la región, ejercen el control del poder económico y político; ellos emplean a indígenas a su servicio, a las mujeres como trabajadoras domésticas y a los hombres como peones. Indígenas y ladinos comparten la estructura formal de la Iglesia católica y crean un parentesco ritual a través del compadrazgo.

Los problemas político-religiosos en las comunidades aledañas han favorecido la inmigración de indígenas que se han asentado en la periferia de la ciudad de San Cristóbal, la mayoría de ellos provenientes de San Juan Chamula, pero también de Zinacantán, Tenejapa, Chalchihuitán y Mitontic. (INPI, 2020)

---

<sup>1</sup> Personas que no son de origen indígena.

#### **I.II.IV. Identidad y espiritualidad**

Respecto a su espiritualidad, la religión tzeltal y tzotzil presenta un fuerte sincretismo entre elementos de la religión católica y los autóctonos. Conciben al mundo como un todo y lo llaman cielo-tierra (vinajel-balamil). Toda vida se desarrolla en la superficie del cielo y la tierra, mientras que la vida extraordinaria, como la de los sueños, existe en el “otro cielo-tierra” y sólo los curanderos pueden verlo. (SIC, 2021)

Parte importante de su identidad son sus nombres, cada persona posee tres nombres: el primero es el nombre de pila ladino, el segundo es un apellido de origen hispano y el tercero de origen indígena, generalmente tomado de una planta, animal o un fenómeno natural.

A diferencia de otras etnias, los tzotziles no se consideran a sí mismos parte de una unidad conformada por todos aquellos que hablan su lengua, lo que hace muy difícil definirlos en conjunto. Cada uno de ellos se define o se concibe a partir de una colectividad particular que corresponde al municipio en donde reside, considerada distinta de las de otros. Por mencionar algunos ejemplos, los habitantes del municipio de Zinacantán se definen a sí mismos como zinacantecos, chamulas los de San Juan Chamula, “totiques” los de Venustiano Carranza, o bien se identifican y toman su gentilicio del santo patrón de su comunidad.

El núcleo familiar en ambas etnias compone parte importante en la organización social, el grupo doméstico corresponde a una familia extensa compuesta por una pareja, hijos solteros o casados, con sus respectivas esposas e hijos. Generalmente la hija de menor edad no se casa ni tiene hijos, esto para poder cuidar de sus padres en su edad adulta. Otra situación importante es que el hombre de mayor edad controla a la familia, detenta las tierras y organiza las actividades agrícolas. (INPI, 2021)

### **I.II.V Mujeres tzeltales y tzotziles**

La pobreza que viven las mujeres indígenas, campesinas y rurales se agrava debido a la política pública agraria en México que tiene un sesgo machista, que legaliza prácticas culturales que excluyen a las mujeres del acceso a la tierra y los derechos derivados, especialmente el de la participación política. Al reconocer a un solo integrante de la familia (generalmente al varón) como titular del derecho a decidir sobre el recurso productivo: la tierra, la excluye de la toma de decisiones que les afectan tanto como usufructuarias de la tierra, como integrantes del núcleo familiar y de la comunidad agraria. (Flores, 2018)

Las mujeres que son titulares de derechos en la propiedad social generalmente no los ejercen debido a las limitantes patriarcales que les impiden participar con voz y voto en las Asambleas u ocupar cargos de representación, salvo aquellos que se consideran propios de su género (tesoreras). Las mujeres suelen vivir los nombramientos como una obligación y carga que se suma a las múltiples tareas que realizan (cuidado de la casa e hijos y trabajo en el campo). Esta situación de exclusión y discriminación tiene su base en prácticas culturales que asignan a los varones la jefatura de familia, el derecho de representarla en espacios públicos, de poseer en propiedad exclusiva las tierras y los bienes de la familia, por ende, de decidir unilateralmente sin considerar el aporte de las y los integrantes de la familia en el trabajo de cultivo y en el sostenimiento de la vida.

En cuestión al acceso a la salud, las mujeres indígenas enfrentan la ausencia de intérpretes que les permitan otorgar consentimiento informado respecto a los procedimientos médicos que se les practican, por lo que frecuentemente son objeto de maltratos y abusos. El Comité Promotor de una Maternidad Segura y Voluntaria en Chiapas (2018) ha documentado que 8 de cada 10 mujeres indígenas de los Altos de Chiapas prefieren parir en casa, auxiliadas por una partera de su confianza. Sin embargo, las promotoras del programa social “Prospera” condicionan el apoyo oficial a que las mujeres sean atendidas en un hospital. Por otro lado, las parteras enfrentan limitantes a su trabajo debido a la jerarquía dentro de los sistemas médicos y la constante criminalización ya que la secretaria de salud exige que se

certifiquen, es decir adquieran un permiso por parte del Estado, que les exige requisitos que resulta difíciles de cumplir para ellas, para realizar una actividad que forma parte de las prácticas ancestrales de los pueblos indígenas. (Flores, 2018)

Entre de las actividades de las mujeres dentro de la comunidad tzeltal y tzotzil, la actividad textil es la más destacable, los tejidos y decorados elaborados en telar de cintura con símbolos mayas tradicionales como el rombo (representación del cosmos) son los más reconocidos, estos se usan tanto para comercializar como para uso cotidiano. Las mujeres también elaboran su propio huipil, blusas, servilletas, manteles y cojines.

El trabajo es tan laborioso (un huipil artístico lleva por lo menos seis meses de trabajo diario en telar de cintura) que este arte se ha ido abandonando poco a poco ante la falta de recursos para el material y la incertidumbre de un mercado directo entre las artesanas de las comunidades y los clientes. (SIC, 2021)

Según un estudio realizado por Roland Nigh (2001), la región de los Altos ha sido considerada reserva de mano de obra barata para el desarrollo capitalista de otras regiones del estado, debido a que la escasez de los recursos obliga a los campesinos a recurrir al trabajo asalariado y a emplearse como jornaleros.

Según este mismo estudio, la agricultura es la actividad predominante de los habitantes indígenas del altiplano, con unidades de producción de tipo campesino, caracterizadas por un fraccionamiento de la tierra y un minifundismo<sup>2</sup> extremo, que se agrava cada vez más por el sistema bilateral de herencia.

Estas unidades hacen un uso diversificado de sus recursos a través de sistemas de producción forestal, pecuario y agrícola, relacionadas entre sí, y cuyo objetivo principal es la producción para el autoconsumo, aunque siempre con atención puesta hacia las oportunidades de vender algún excedente en el mercado local.

Aunque la economía indígena presenta una gran fragilidad, producto de varios factores, como la falta de créditos, los precios de los insumos elevados, la presión

---

<sup>2</sup> Latifundio de menor tamaño

sobre la tierra, el agotamiento de los suelos, los agricultores de los Altos producen y participan en la economía de la región consumiendo lo que producen, vendiendo sus excedentes y adquiriendo productos industrializados. Estos pueblos, hasta antes de la década de 1970, eran los que abastecían los mercados regionales, como el de San Cristóbal de las Casas, el más importante de los Altos. (Nigh, 2001)

Para poder ejemplificar y entender de mejor forma la manera en que viven las mujeres tzeltales y tzotziles, se considera importante conocer sus testimonios, sus anécdotas y la forma en que ellas ven el mundo.

En palabras de Imelda Gómez Girón, mujer tzeltal originaria de Tenejapa, Chiapas:

"Algunas niñas, jóvenes y mujeres no lograron estudiar por más que querían salir a estudiar y buscar nuevas oportunidades; porque en las comunidades siempre están con la idea de que la mujer nació para estar en la casa y ser mantenida por su esposo. [...] a nosotras las mujeres nos han encerrado y nos han cortado las alas, hay muchos problemas por los que se enfrentan las mujeres en las comunidades, una de ellas es el machismo que está presente fuertemente; y por esa razón las mujeres aún tienen miedo de alzar la voz, las mujeres no tenemos derecho a opinar. Incluso en uno de los mitos que me contaron una vez mis padres es que cuando un niño nacía, los ratones hacían fiesta; pero que cuando nacían las niñas los ratones se ponían tristes, [...] Algunas mujeres han migrado a ciudades como San Cristóbal para vender ropa y artesanías, uno de los logros que ellas han tenido es que a través de la artesanía pueden obtener dinero para aportar para los gastos de la casa. Sabemos que como mujeres tener nuestro propio dinero es un reto grande y no en todas las comunidades tienen esa libertad financiera. Las mujeres han explorado este espacio a través de la realización de sus telares de cintura, siendo así ellas las encargadas de proteger esta herencia cultural."

Se puede concluir que las mujeres indígenas de los Altos de Chiapas suelen estar limitadas en el acceso a sus derechos a la salud, educación, participación política, propiedad privada, entre otros. Lo cual ocasiona que ellas enfrenten formas diversas y sucesivas de discriminación histórica.

Se enfrentan a tradiciones machistas que las excluyen de la toma de decisiones, así como la que establece que el hombre de mayor edad es quien controla y toma las decisiones familiares, de igual manera la que determina que los líderes políticos y religiosos de las comunidades son hombres. Lo cual limita el desarrollo integral de las mujeres.

## Capítulo II. Discriminación Interseccional

En el presente capítulo se abordará el concepto de discriminación desde diferentes enfoques y se explicará la característica interseccional de la discriminación y de qué manera las mujeres indígenas resultan objeto de esta.

Según el CONAPRED (2020) La discriminación es una práctica cotidiana que consiste en dar un trato desfavorable o de desprecio inmerecido a determinada persona o grupo, que a veces no percibimos, pero que en diversas situaciones la hemos causado o recibido.

Existen grupos de personas que son víctimas de la discriminación de manera cotidiana por alguna de sus características físicas o su forma de vida. El origen étnico o nacional, el sexo, género, edad, discapacidad, su condición social o económica, salud, embarazo, su lengua, religión, opiniones, sus preferencias sexuales, estado civil y otras diferencias que pueden ser motivo de discriminación, exclusión o restricción de derechos. Los efectos de la discriminación en la vida de las personas suelen ser negativos y ocasionan la pérdida de derechos o dificultad para acceder a ellos; lo cual puede orillar al aislamiento, a vivir violencia e incluso, en casos extremos, a perder la vida.

Por otro lado, en el Artículo 1° de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación publicada en el 2003, en su fracción III explica que se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico, origen nacional, color de piel, cultura, sexo, género, edad, discapacidades, condición social, condición económica, de salud o jurídica, la religión, apariencia física, características genéticas, situación migratoria, embarazo, lengua, preferencias sexuales, identidad política, estado civil, situación familiar, las responsabilidades familiares, idioma, lengua, antecedentes penales o cualquier otro motivo.

Según el reporte de la encuesta PRODER 2019 realizada por el Colegio de México sobre la Discriminación percibida en México, del total de personas entrevistadas entre 25 y 60 años, el 41% reportó haber sufrido discriminación. En dicha encuesta se observa que los tonos más oscuros de piel tienen una mayor probabilidad de sufrir discriminación.

Del total de mujeres encuestadas en PRODER 2019, cuando se les cuestionó acerca de ciertas situaciones de discriminación, en todos los casos las mujeres con piel más oscura tuvieron un mayor porcentaje que las mujeres de piel más clara.

Por ejemplo, al cuestionar si la gente actuaba con superioridad hacia ellas, en las mujeres de piel clara el 14% dijo que sí, mientras que en mujeres con piel oscura el 21% lo aseguró. Al cuestionar si son tratadas con menos cortesía que a otras personas, el 15% de las mujeres de piel oscura dijo que sí, mientras que únicamente el 8% de las mujeres con piel clara lo aseguró. Cuando se preguntó sobre si han recibido apodosos o insultos, el 11% de las mujeres de piel oscura dijo que sí, mientras que solamente el 5% de las mujeres de piel clara lo aseguró. Güémez, B. y Solís, P. (2021)

## **II.I Tipos de discriminación**

Amnistía Internacional (2022) asegura que la discriminación puede adoptar diversas formas, entre las cuales destacan tres:

- La discriminación directa: esta tiene lugar cuando se hace una distinción explícita entre grupos de personas, como resultado de la cual los individuos de algunos grupos tienen menos capacidad que los de otros para ejercer sus derechos. Por ejemplo, una ley que exige que las mujeres, y no los hombres, aporten pruebas de un determinado nivel educativo como condición indispensable para ejercer su derecho al voto constituirá discriminación directa por razón de sexo.
- La discriminación indirecta: se observa cuando una ley, una política o una práctica se presenta en términos neutrales (es decir, no hace ninguna

distinción explícita) pero perjudica de modo desproporcionado a un grupo o grupos específicos. Por ejemplo, una ley que exige que todas las personas presenten pruebas de un determinado nivel educativo como requisito previo para ejercer su derecho al voto tendrá un efecto discriminatorio indirecto sobre cualquier grupo que tenga menos probabilidades de haber alcanzado ese nivel educativo (como los grupos étnicos desfavorecidos o las mujeres).

- La discriminación interseccional: la cual tiene lugar cuando varias formas de discriminación se combinan y dejan a un grupo o grupos específicos en una situación aún mayor de desventaja. Por ejemplo, la discriminación contra las mujeres en muchos casos supone que a ellas se les pague menos que a los hombres por el mismo trabajo. La discriminación contra una minoría étnica suele comportar que a las personas que forman parte de ella se les pague menos que a otras personas por el mismo trabajo. Cuando las mujeres pertenecientes a un grupo minoritario reciben un salario inferior al de otras mujeres, y al de los hombres del mismo grupo minoritario, sufren discriminación interseccional debido a su sexo, género y origen étnico.

## **II.II. Discriminación interseccional**

La presente investigación pretende ampliar y dar prioridad al estudio de la discriminación interseccional de la cuál son objeto las mujeres indígenas en Chiapas, para esto, es importante ahondar en la explicación de dicho término.

La discriminación interseccional fue definida por la Corte Interamericana de Derechos Humanos (2015) como la forma específica de discriminación que resulta de la intersección de múltiples bases o factores de vulnerabilidad y riesgo de discriminación. La interacción entre estas múltiples bases o factores crea un riesgo o una carga de discriminación única o diferente, por lo tanto, si alguno de los factores identificados no hubiese existido, la discriminación habría tenido una naturaleza diferente.

Así mismo, la expresión discriminación interseccional fue desarrollada por la jurista Kimberlé Crenshaw (1989) basándose en los elementos género femenino y etnia negra. No obstante, actualmente es aplicable a cualesquiera dos o más identidades sociales discriminadas que se interrelacionan intrínsecamente en un individuo o grupo de individuos, como es el caso de mujer y etnia. (Cavalcante, 2018)

La discriminación interseccional se manifiesta en el contexto de discriminación estructural vigente, que representa la identificación de desigualdades de derecho y de hecho derivadas de una situación de exclusión social o de sometimiento de ciertos grupos sociales (como las mujeres y las personas con discapacidad, por otros, como los hombres y las personas sin discapacidad), en virtud de prácticas sociales, culturales y prejuicios históricos excluyentes. (Pelletier, 2014)

Debido a la alta incidencia de violencia relacionada con la discriminación, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (2003) se establece en su artículo 2° que corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la igualdad de las personas sean reales y efectivas. Los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país y promoverán la participación de las autoridades de los demás órdenes de Gobierno y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Así mismo, en el artículo 4° se explica que queda prohibida toda práctica discriminatoria que tenga por objeto o efecto impedir o anular el reconocimiento o ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades en términos del artículo 1o. constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley.

Posteriormente en el 9° artículo de dicha ley, se expresa que con base en lo establecido en el artículo primero constitucional y el artículo 1, párrafo segundo, fracción III de esta Ley se consideran como discriminación, entre otras:

III. Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia y ascenso en el mismo;

IV. Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales;

V. Limitar el acceso y permanencia a los programas de capacitación y de formación profesional;

XXIII. Explotar o dar un trato abusivo o degradante;

XXV. Restringir o limitar el uso de su lengua, usos, costumbres y cultura, en actividades públicas o privadas, en términos de las disposiciones aplicables;

Por último, se puede concluir que la discriminación interseccional se presenta cuando varias formas de discriminación se combinan y dejan a un grupo o grupos específicos en una situación aún mayor de desventaja. Tal es el caso de las mujeres indígenas en Chiapas son objeto de discriminación por ser mujeres y por ser indígenas, por lo tanto, se concluye que son objeto de discriminación interseccional.

Es por lo anterior que a pesar de que existe una Ley específicamente creada para evitar y eliminar la discriminación en México, aún existen muchas formas de discriminación vigentes en la vida cotidiana de estas mujeres.

### **Capítulo III. Desempleo y Trabajo decente**

En el presente capítulo se explicarán dos conceptos importantes para la presente investigación: trabajo decente y desempleo. Posteriormente se analizará el sustento legal y finalmente se darán a conocer cifras y estadísticas que demuestran la brecha laboral de género que existe en México.

Según la Organización Internacional del Trabajo, tener acceso a un trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres. (OIT, 2022)

Por otro lado, según Juan Castillo Masa (2000), el desempleo es el paro forzoso de los asalariados que pueden y quieren trabajar, pero no encuentran un puesto de trabajo, la cuantía del desempleo se utiliza como una medida del bienestar de los trabajadores. En sociedades (como la mexicana) en que la mayoría de la población vive de trabajar para los demás, el no poder encontrar un trabajo es un grave problema.

#### **III.I. Fundamento Legal**

En su artículo 23, la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. De igual manera explica que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. También que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social y tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Por otra parte, en su artículo 24 establece que toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas. Y en el artículo 25 estipula que toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene, asimismo, derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

En el ámbito nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su artículo 5º, estipula que a ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

Asimismo, en el Título sexto *Del trabajo y la previsión social*, en su artículo 123 explica ampliamente los derechos de los trabajadores y las condiciones de trabajo, como se muestra a continuación:

**Artículo 123.** Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El Congreso de la Unión, sin contravenir a las bases siguientes deberá expedir leyes sobre el trabajo, las cuales regirán:

**A.** Entre los obreros, jornaleros, empleados domésticos, artesanos y de una manera general, todo contrato de trabajo:

**I.** La duración de la jornada máxima será de ocho horas.

**II.** La jornada máxima de trabajo nocturno será de 7 horas. Quedan prohibidas: las labores insalubres o peligrosas, el trabajo nocturno industrial y todo otro trabajo después de las diez de la noche, de los menores de dieciséis años;

**III.** Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de quince años. Los mayores de esta edad y menores de dieciséis tendrán como jornada máxima la de seis horas.

**IV.** Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos.

**V.** Las mujeres durante el embarazo no realizarán trabajos que exijan un esfuerzo considerable y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación; gozarán forzosamente de un descanso de seis semanas anteriores a la fecha fijada aproximadamente para el parto y seis semanas posteriores al mismo, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por la relación de trabajo. En el período de lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno para alimentar a sus hijos;

**VI.** Los salarios mínimos que deberán disfrutar los trabajadores serán generales o profesionales. Los primeros regirán en las áreas geográficas que se determinen; los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. El salario mínimo no podrá ser utilizado como índice, unidad, base, medida o referencia para fines ajenos a su naturaleza.

Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos. Los salarios mínimos profesionales se fijarán considerando, además, las condiciones de las distintas actividades económicas.

Los salarios mínimos se fijarán por una comisión nacional integrada por representantes de los trabajadores, de los patronos y del gobierno, la que podrá auxiliarse de las comisiones especiales de carácter consultivo que considere indispensables para el mejor desempeño de sus funciones.

**VII.** Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.

**VIII.** El salario mínimo quedará exceptuado de embargo, compensación o descuento.

**IX.** Los trabajadores tendrán derecho a una participación en las utilidades de las empresas, regulada de conformidad con las siguientes normas:

**a)** Una Comisión Nacional, integrada con representantes de los trabajadores, de los patronos y del Gobierno, fijará el porcentaje de utilidades que deba repartirse entre los trabajadores;

**b)** La Comisión Nacional practicará las investigaciones y realizará los estudios necesarios y apropiados para conocer las condiciones generales de la economía nacional. Tomará asimismo en consideración la necesidad de fomentar el desarrollo industrial del País, el interés razonable que debe percibir el capital y la necesaria reinversión de capitales;

**c)** La misma Comisión podrá revisar el porcentaje fijado cuando existan nuevos estudios e investigaciones que los justifiquen.

**d)** La Ley podrá exceptuar de la obligación de repartir utilidades a las empresas de nueva creación durante un número determinado y limitado de años, a los trabajos de exploración y a otras actividades cuando lo justifique su naturaleza y condiciones particulares;

**e)** Para determinar el monto de las utilidades de cada empresa se tomará como base la renta gravable de conformidad con las disposiciones de la Ley

del Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores podrán formular ante la Oficina correspondiente de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público las objeciones que juzguen convenientes, ajustándose al procedimiento que determine la ley;

**f)** El derecho de los trabajadores a participar en las utilidades no implica la facultad de intervenir en la dirección o administración de las empresas.

**X.** El salario deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo efectivo con mercancías, ni con vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

**XI.** Cuando, por circunstancias extraordinarias deban aumentarse las horas de jornada, se abonará como salario por el tiempo excedente un 100% más de lo fijado para las horas normales. En ningún caso el trabajo extraordinario podrá exceder de tres horas diarias, ni de tres veces consecutivas. Los menores de dieciséis años no serán admitidos en esta clase de trabajos.

**XII.** Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos crédito barato y suficiente para que adquieran en propiedad tales habitaciones.

Por otro lado, existe la Ley Federal del Trabajo, la cual nació para regular las leyes establecidas en el ámbito laboral entre patrones y colaboradores. En sus artículos se estipula de manera detallada todos los derechos y obligaciones de ambas partes. La ley federal del Trabajo ayuda a proteger en gran parte a los trabajadores.

Dicha ley, en su artículo 2° estipula que las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales.

Se entiende por trabajo digno o decente aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo.

El trabajo digno o decente también incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva.

Posteriormente, en su 3er artículo menciona que el trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio. Por lo tanto, no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana.

### **III.II. Brecha laboral de género**

La participación laboral de las mujeres en México claramente se ha estancado, según señaló un informe del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). Mantener los roles de género y la discriminación las sigue excluyendo de un empleo o eternizándolas en trabajos de mala calidad, sin seguridad social y sin opción a retiro. Los ingresos de las trabajadoras mexicanas son apenas el 60% del de los hombres. (Juárez, 2021)

Dicho estudio señala que, a lo largo de su vida, por diferentes razones, generalmente por el trabajo de cuidados, las mujeres quedan fuera de los empleos. El BID segmentó a esta población en grupos etarios para analizar sus particularidades.

El primero fue de 15 a 24 años. En dicho rango de edad “la participación laboral debería ser más pareja entre géneros”, pues el tiempo que dedican a su educación “compite de la misma forma con el que le dedican al trabajo”. Pero no es así, el 34% de las mujeres y el 62% de los hombres jóvenes tienen empleo.

Otra diferencia en este grupo es que los jóvenes que dejan de estudiar lo hacen para laborar y generar ingresos; ellas, “para dedicarse al trabajo doméstico, al matrimonio o por embarazos”. No extraña que en México el 80% de las personas de menos de 29 años que no estudian y no tienen empleo es mujer. (Juárez, 2021)

En el grupo de entre 24 y 54 años hay más mujeres y hombres laborando, principalmente más hombres. En esa etapa se toman decisiones como la de conformar una familia y aquí el tiempo para el trabajo remunerado compite con el trabajo doméstico no remunerado. El resultado es que en una pareja heterosexual es más probable que el hombre siga trabajando y ella no. El 54.5% de las mujeres con pareja tiene empleo contra 76% de las solteras.

Para ejemplificar lo anterior, se analizaron los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 realizada por el INEGI, en la cual se encontró que la Población Económicamente Activa (PEA) femenina en diciembre fue de 21.3 millones y la masculina de 33.6 millones, con una tasa de participación económica de 41.4% en las mujeres en edad de trabajar y de 73.2% en los hombres.

En contraste, de la Población No Económicamente Activa (PNEA) según sexo, los hombres se ubicaron en 12.3 millones (26.8%) y las mujeres en 30.2 millones (58.6%) a nivel nacional.

Según el reporte de la encuesta PRODER 2019 relacionado a la estratificación etnoracial y discriminación percibida que realizaron en Mérida, Yucatán, se observa

que las características etnoraciales están fuertemente relacionadas a los niveles de escolaridad y socioeconómico alcanzados por las personas.

En la medida en que una persona declara menos características etnoraciales asociadas a la pertenencia “indígena”, tendrá mayores probabilidades de estar en niveles socioeconómicos y educativos más altos, y viceversa. Por ejemplo, 40% las personas que no tienen apellido maya, no hablan maya y no se adscriben culturalmente como indígenas, se encuentran en el cuartil con mayor riqueza en el país. Además, 42% de este conjunto accedieron a la universidad. En contraste, sólo el 7% de las personas mayahablantes, con apellido maya y adscripción indígena accedió a ese mismo nivel socioeconómico; y sólo 1 de cada 10 tuvo acceso a la universidad. Güémez, B. y Solís, P. (2021).

El reporte concluye que en Mérida las personas con características etnoraciales asociadas a la adscripción indígena no solamente se encuentran en una posición de desventaja socioeconómica, sino que también reportan haber sido víctimas de mayor discriminación en su vida cotidiana. Esta discriminación puede ser un factor explicativo de las desventajas socioeconómicas, al afectar ámbitos desde las trayectorias ocupacionales (la posibilidad de conseguir trabajo o tener un ascenso ocupacional, por ejemplo) hasta la salud física y mental. Si bien no existe información específica sobre este tema para las comunidades tzotziles y tzeltales de Chiapas, es importante destacar que estas son etnias provenientes del maya y pertenecen a la zona sur del país, por lo tanto, se puede inferir que los datos obtenidos por PRODER en Yucatán, pueden ser similares a Chiapas, por lo que vale la pena un estudio específico para esta entidad.

Debido a lo anterior, se puede concluir que tener acceso a un trabajo decente significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.

En la Declaración Universal de los Derechos Humanos se establece en sus artículos 23, 24 y 25 el derecho a un empleo digno. Y en el entorno jurídico nacional, en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los artículos 5 y 123 se establecen los derechos de los trabajadores. Por otro lado, La Ley Federal del Trabajo ayuda a proteger en gran parte a los trabajadores.

Y a pesar de que hubo una mejora en la década pasada, a lo máximo que ha llegado México es que el 56% de las mujeres en edad de trabajar participe en el mercado laboral, mantener los roles de género y la discriminación las sigue excluyendo de un empleo o eternizándolas en trabajos de mala calidad, sin seguridad social y sin opción a retiro.

## **Capítulo IV. Discriminación interseccional y el acceso de las mujeres tzeltales y tzotziles al empleo decente en San Cristóbal de las Casas.**

En el presente capítulo se explica de forma detallada la metodología del trabajo de campo de la presente investigación y la justificación de esta, posteriormente se dan a conocer los resultados más relevantes de las encuestas y entrevistas realizadas, comparándolos con datos previamente obtenidos de las fuentes consultadas, para después llegar a las conclusiones.

### **IV.I. Metodología del trabajo de campo**

El objetivo principal del trabajo de campo fue obtener información relevante para la elaboración de conclusiones respecto al tema de discriminación interseccional y desarrollo socioeconómico de mujeres indígenas tzeltales y tzotziles que viven y trabajan en la región de San Cristóbal de las Casas, dicho trabajo de campo se llevó a cabo en un periodo de 14 días repartidos en el mes de febrero del presente año (2022).

Se encuestaron a 25 empleadas que cumplieron con los requisitos para la presente investigación (mujeres indígenas pertenecientes a las etnias tzotzil (11) y tzeltal (14) que tuviesen entre 18 y 50 años, que residieran y trabajaran en San Cristóbal de las Casas), para identificarlas se utilizó la técnica de muestreo por bola de nieve que permitió contactar a mujeres con dichas características.

El muestreo por bola de nieve es una técnica en la que los individuos seleccionados para ser estudiados reclutan a nuevos participantes entre sus conocidos que cumplan con las características para ser sujetos de estudios de la investigación. Usualmente esta técnica se utiliza para acceder a poblaciones de baja incidencia o a individuos de difícil acceso por parte del investigador como es el caso de la presente investigación, debido a que la investigadora no pertenece a los grupos étnicos que estudió.

De igual manera, se contactó a 3 empleadores o representantes de diferentes empresas situadas en SCDLC de diferentes giros, para realizar entrevistas.

## IV.II. Análisis de resultados y conclusiones

Según el INEGI, la tasa de participación económica de la población mayor a 12 años en 2020 arrojó que los hombres alcanzaron 75.8% mientras que las mujeres obtuvieron 49%. En Chiapas, la tasa de participación económica es de 61.2% (INEGI, 2020)

Las mujeres participan menos en el mercado laboral, por lo tanto, presentan menor autonomía económica, y se enfrentan a la brecha de género en el nivel de ingresos que se replica en el comportamiento de diversas variables asociadas al ahorro y a la adquisición de vivienda (INFONAVIT, 2020).

¿Cuántas veces has solicitado empleo en alguna empresa?  
25 respuestas

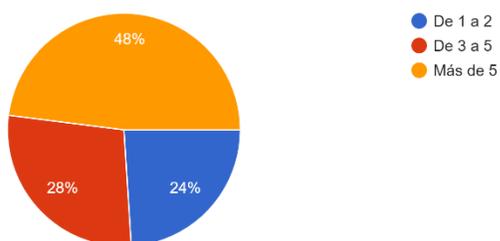


Ilustración 1 Número de veces que las encuestadas solicitaron empleo.

El 48% de las mujeres encuestadas para la presente investigación, aseguraron haber solicitado empleo más de 5 veces, sin embargo, el 60% dicen haber sido contratadas únicamente en una ocasión (de esas 5 o más).

En opinión de las encuestadas, el 60% afirma que no la contrataron por ser mujer, el 16% cree que no la contrataron por ser indígena y el 24% asegura no haber estado capacitada para el puesto.

Cuando cuestionamos al entrevistado número 1 a cerca de mujeres indígenas que solicitan trabajo en la empresa y su percepción acerca del tema, contestó “Realmente son pocas las mujeres indígenas que vienen a solicitar empleo, de

hecho, sólo tenemos a una empleada mujer que es indígena... Creo que, por el tipo de trabajo, es más para hombres porque requiere de fuerza, es trabajo muy pesado que mujeres no pueden hacer, son trabajos que hacen comúnmente los hombres, es más complicado que las mujeres se desempeñen en ámbitos como éste de la construcción y materiales.”

Se puede observar cómo la oferta laboral se limita y reduce debido a la sexualización del trabajo, afectando principalmente a las mujeres.

El CONEVAL publicó que, durante agosto-noviembre de 2020 respecto del mismo periodo de 2018, el número de mujeres en búsqueda de un empleo incrementó en 118.5% en mujeres en situación de pobreza, y en 61.7% fuera de esta situación. (CONEVAL,2021)

Al indagar sobre las razones por las cuales dejaron antiguos trabajos en la presente investigación, el 70.8% contestó que habían sido despedidas, mientras que el 29.2% decidió renunciar.

Del 70.8% que fueron despedidas, las razones más comunes fueron:

- Por la pandemia/COVID.
- No les dieron explicación.
- Porque se quejaron de su agresor.
- Porque pensaron que robaban insumos o efectivo de la empresa.

Del 29.2% que decidió renunciar, las razones más comunes fueron:

- La jornada laboral no les permitía ejercer labores domésticas y de cuidado.
- El trato de sus superiores hacia ellas era denigrante.
- Alguien dentro de la empresa las acosaba.

Según el CONEVAL (2021), a pesar de los cambios familiares, demográficos y en el mercado laboral que han implicado una mayor participación de las mujeres en actividades remuneradas, la división sexual del trabajo se ha mantenido. Los resultados muestran que, en los 5 años de análisis -2016 a 2020-, en ausencia o en

situación de pobreza, para todos los grupos de edad, son las mujeres quienes en mayor medida se dedican al cuidado de otras personas.

En el mismo reporte del CONEVAL, se observa que en el periodo de 2016 a 2020, las madres de 21 a 45 años que se insertaron al mercado laboral corresponden a un aproximado de 50% en situación de pobreza, y en 60% fuera de pobreza; mientras que en las mujeres sin hijos(as) la participación económica aumentó a alrededor del 55% si se encontraban en situación de pobreza, y en torno al 80% si estaban fuera de esta.

En cambio, en los padres de las mismas edades la inserción laboral es prácticamente el 100% independientemente de su situación de pobreza, y en los hombres sin hijos(as) baja al 85% aproximadamente en pobreza y al 90% fuera de esta. En este sentido, tener hijos(as) reduce la participación económica de las mujeres, mientras que en la de los hombres aumenta. (CONEVAL, 2021)

En la empresa donde trabajas actualmente ¿tu jefe directo es un hombre o mujer indígenas?  
258 respuestas

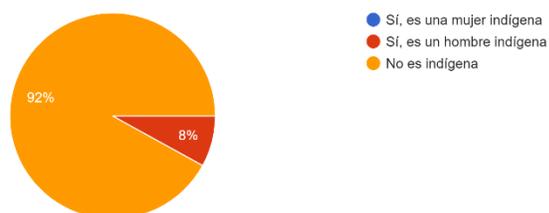


Ilustración 2 Personas indígenas en puestos de liderazgo.

El 92% de las mujeres encuestadas para la presente investigación, aseguran que sus jefes son hombres no indígenas, el otro 8% contestó que sus jefes son hombres indígenas.

Ninguna expresó tener una jefa mujer de origen indígena.

De acuerdo con estos datos, se puede concluir que resulta difícil para mujeres de origen indígena acceder a puestos de poder y toma de decisiones dentro de las empresas donde se desempeñan laboralmente, ya que su género y etnia representan limitantes.

El entrevistado número 3, explicó durante la entrevista que "... de todas las mujeres que trabajan en la empresa, aproximadamente el 50% son indígenas. Sin embargo,

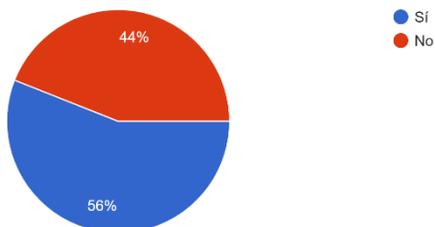
en el área de gerencia no hay indígenas, sólo en limpieza y cocina, y una que otra que ha trabajado en la barra.”

Cuando se le preguntó al entrevistado número 1 acerca de sus colaboradores de origen indígena, respondió “... de los 20 empleados que tenemos en esta sucursal, aproximadamente 6 o 7 son indígenas, y de ellos, solamente una es mujer”

Por otro lado, se encontró que 20 de las 25 mujeres encuestadas aseguró sentir que recibe un trato diferente a sus compañeros hombres por parte de sus superiores.

Respecto a la discriminación que existe por parte de los jefes hacia las empleadas por hablar su lengua indígena, el 36% expresó que las regañan o tratan de forma distinta cuando hablan su lengua materna, mientras que el 64% aseguró no tener problemas al respecto.

En la empresa donde trabajas actualmente recibes un sueldo igual o mayor a \$2,593.0 a la quincena o \$5,186.0 mensual?  
25 &nbsp;respuestas



Del total de mujeres indígenas encuestadas en la presente investigación, se encontró que únicamente el 56% recibe una remuneración igual o mayor al salario mínimo establecido en Chiapas.

*Ilustración 3 Empleadas que reciben el salario mínimo.*

En 2020, la brecha salarial para la población en pobreza se ubicó en 72 pesos percibidos por las mujeres por cada 100 pesos de los hombres, y para la población que no se encuentra en pobreza, en \$93.00 por cada \$100.00. Indistintamente de la situación de pobreza, la brecha aumenta conforme el nivel educativo de la población ocupada es menor. (CONEVAL, 2021)

Cuando cuestionamos a la entrevistada número 2 a cerca de la cantidad de indígenas que trabajan para la empresa, ella explicó que aproximadamente el 80% de los trabajadores son de origen indígena, sobre todo de origen tzotzil y tzeltal, debido a que la mano de obra indígena es más barata para la empresa. Mencionó

también que, generalmente no les piden experiencia a los nuevos trabajadores ya que eso permite que acepten menores sueldos y no exijan prestaciones.

Ella explicó que generalmente las mujeres indígenas son contratadas para el área de cocina y limpieza, son muy pocas las mujeres indígenas que son contratadas como *hostess* o como meseras: “la verdad es que solamente tenemos a una chica de origen indígena en una de las sucursales como mesera, pero realmente no tiene acento, habla muy bien español y físicamente tampoco se le nota que sea indígena... Generalmente las mujeres que trabajan en la empresa tienen hijos, por lo tanto, aceptan el salario mínimo con tal de poder llevar comida a su casa.”

Esto permite observar y reafirmar, junto con los testimonios de los otros entrevistados, la sexualización del trabajo, de igual manera ejemplifica cómo los empresarios toman ventaja de la situación vulnerable en la que se encuentran las mujeres indígenas para reducir los costos de sus servicios y aumentar sus ganancias.

¿Cuántas horas trabajas al día?  
25 respuestas

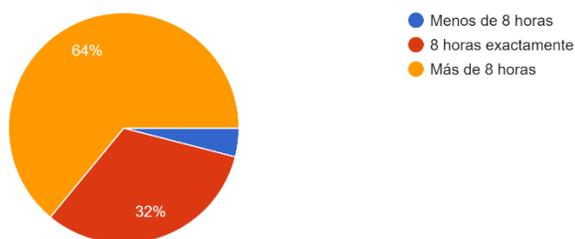


Ilustración 4 Jornada laboral.

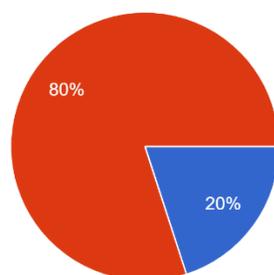
El otro 32% contestó que tenía un horario fijo de 8 horas y el 4% afirmó trabajar menos de 8 horas.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, el reporte del CONEVAL arroja que las mujeres tienden a elegir más que los hombres aquellas jornadas de trabajo que les permitan desempeñar el trabajo doméstico, por lo que su inserción en

El 84% de las mujeres encuestadas en la presente investigación afirma tener al menos un día de descanso a la semana, sin embargo, el 64% expresa tener una jornada laboral mayor de 8 horas diarias sin pago de horas extra. El

ocupaciones con jornadas reducidas es más frecuente que en los hombres, quienes, según los datos, participan menos en la realización de las actividades del hogar. (CONEVAL, 2021)

Cuentas con Seguro Médico?  
25 respuestas



● Si  
● No

El 80% de las mujeres encuestadas en la presente investigación, contestaron que no cuentan con seguro médico.

*Ilustración 5 Acceso de las empleadas a seguro médico.*

El CONEVAL (2021) asegura que, para las personas en situación de no pobreza, el acceso a la atención médica se obtiene principalmente como prestación laboral; los hombres son quienes tienen mayor acceso debido a que su participación en el mercado laboral es mayor. A través del Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en 2020, el 71.2% de los hombres, y el 66.4% de las mujeres tuvieron acceso a los servicios de salud; por medio del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), estos porcentajes ascendieron a 13.9% y 16.5%, respectivamente.

En el reporte de PRODER 2019 respecto a la Discriminación percibida según sexo y tono de piel en México, se observa que tanto hombres como mujeres con tonos oscuros de piel reportan mayor discriminación que sus contrapartes con tonos más claros, sino que también reconocen aspectos étnico-raciales como tono de piel, adscripción indígena, lengua, etc. Como las causas de dicha discriminación.

Por otro lado, las mujeres específicamente identifican el género, adscripción indígena y pobreza como las principales razones por las que fueron discriminadas,

por lo cual es importante considerar la interseccionalidad de género, etnia y clase social en las experiencias de discriminación. Güémez, B. y Solís, P. (2021)

Lo encontrado en dicho reporte de PRODER 2019 coincide a grandes rasgos con los resultados obtenidos por las encuestas y entrevistas aplicadas en la presente investigación. Por lo tanto, se considera sumamente pertinente el abordaje interseccional de la discriminación de la cual son objeto las mujeres tzotziles y tzeltales.

Como se mencionó anteriormente, la ONU asegura que, a pesar de su contribución a la sociedad, las mujeres indígenas aún suelen ser objetos de discriminación múltiple, tanto por ser mujeres como por ser indígenas. Están sujetas a pobreza extrema, tráfico de personas, analfabetismo, falta de acceso a tierras ancestrales, atención médica inexistente o deficiente y violencia en el ámbito privado y público.

Por lo tanto, se puede concluir que, a pesar del avance que se ha tenido en materia de equidad de género a nivel nacional durante las últimas décadas, en la ciudad de San Cristóbal de las Casas, aún se encuentran presente diferentes tipos de discriminación de las cuáles son objeto las mujeres indígenas que viven y trabajan en dicha ciudad, se observa que la discriminación por género prevalece sobre la discriminación étnica, sin embargo, no deja de ser común, lo cual ocasiona que no puedan desarrollarse de manera integral en todos los ámbitos de su vida.

## Referencias del capítulo I

- Inclán, María. *El movimiento Zapatista y la transición democrática en México*, 2018. <https://www.cide.edu/blogs/investigaciones/el-movimiento-zapatista-y-la-transicion-democratica-en-mexico/> Centro de Investigación y Docencia Económica A.C. México.
- Cámara de Diputados. (2003). Indígenas en el ámbito internacional. Enero 2022, de Cámara de Diputados Sitio web: <http://www.diputados.gob.mx/bibliot/publica/inveyana/polisoc/derindi/3ladefin.htm>
- Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población y División de Asuntos de Género de la CEPAL. (2013). Mujeres indígenas en América Latina: dinámicas demográficas y sociales en el marco de los derechos humanos. Observatorio de Igualdad de Género.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). Trabajo Decente. Marzo 2022, de Organización Internacional del Trabajo Sitio web: <http://www.oit.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>
- ONU Mujeres. (2015). La igualdad de género. Febrero 2022, de UNWomen Mexico Sitio web: <https://mexico.unwomen.org/es/digiteca/publicaciones/2015/01/la-igualdad-de-genero>
- [Sistema de Información Cultural, 2022](#)
- Instituto Nacional de los Pueblos Indígenas . (2020). Atlas de los pueblos indígenas. Diciembre 2021, de INPI Sitio web: <http://atlas.inpi.gob.mx/>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística. (2020). Censo de Población y Vivienda. Diciembre 2022.
- Centro Estatal de Lenguas Arte y Literatura Indígenas, 2008.
- Gloria Guadalupe Flores Ruiz, 2018, [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MEX/INT\\_CEDAW\\_NGO\\_MEX\\_31412\\_S.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MEX/INT_CEDAW_NGO_MEX_31412_S.pdf)

- Nigh, Roland (2001). Tzeltales y tzotziles de Chiapas. Proyecto Perfiles
- Indígenas de México, Documento de trabajo. <https://www.aacademica.org/salomon.nahmad.sitton/51.pdf>
- Flores Ruiz, Gloria Guadalupe. (2018). La situación de las mujeres en Chiapas en el marco de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género. Abril 2022, de Agua y Vida. Mujeres, Derecho y Ambiente Casa de la Mujer de Palenque Ixim Antzetik Sitio web: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MEX/INT\\_CEDAW](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/MEX/INT_CEDAW)

### Referencias del capítulo II

- Cavalcante Carvalho, A. M. (2018). Discriminación interseccional: concepto y consecuencias en la incidencia de violencia sexual contra mujeres con discapacidad. *Journal of Feminist, Gender and Women Studies*, (7), 15–25. <https://doi.org/10.15366/jfgws2018.7.002>
- Pelletier Quiñones; Paola. 2014, La “Discriminación estructural” en la evolución jurisprudencial de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. <https://biblioteca.corteidh.or.cr/documento/68898>
- Discriminación percibida según sexo y tono de piel en México. Reporte de la Encuesta PRODER 3. <https://discriminacion.colmex.mx/> México: El Colegio de México

### Referencias del capítulo III

- Castillo Masa, Juan. (2000). Desempleo y subempleo. UNAM S.M. , 5, pp.61-73. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/administrativas/article/view/10037/8781>
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 2021.
- Ley Federal del Trabajo

- Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948.
- Blanca Juárez, 2021. *Brecha de género laboral en México*. El Economista : <https://www.economista.com.mx/capitalhumano/Brecha-de-genero-laboral-en-Mexico-estancada-y-de-las-mas-altas-de-la-region-20211108-0085.html>
- Estratificación etnoracial y discriminación percibida en Mérida, Yucatán. Reporte de la Encuesta Proder # 5. <https://discriminacion.colmex.mx/> México: El Colegio de México.

## Referencias capítulo IV

- Discriminación percibida según sexo y tono de piel en México. Reporte de la Encuesta Proder # 3. <https://discriminacion.colmex.mx/> México: El Colegio de México

## Anexos

### Anexo 1. Encuesta realizada en trabajo de campo.

Preguntas Respuestas Configuración

**Desarrollo socioeconómico de mujeres indígenas**

El presente cuestionario pretende recabar información que pueda ser analizada y de la cual se pueda obtener conclusiones respecto al tema de investigación: "Discriminación interseccional en el desarrollo socioeconómico de mujeres indígenas". La información aquí proporcionada es confidencial y con fines únicamente académicos, no se darán a conocer nombres de personas o empresas en la investigación.

La presente investigación está siendo realizada por Beatriz Castillejos Molina, estudiante de la licenciatura en Política y Gestión Social de la Universidad Autónoma Metropolitana, ubicada en la Ciudad de México.

Agradezco tu apoyo y sinceridad al contestar la encuesta.

---

¿Te identificas como una mujer indígena? \*

Sí, soy una mujer indígena.

No, no me identifico como mujer indígena.

---

¿Actualmente tienes entre 18 y 50 años? \*

Sí

No

---

¿Eres originaria de un pueblo indígena cercano a San Cristóbal de las Casas? \*

Sí

No

---

¿Actualmente laboras en San Cristóbal de las Casas? \*

Sí

No

---

¿Cuántas veces has solicitado empleo en alguna empresa? \*

De 1 a 2

De 3 a 5

Más de 5

<p>¿En cuántas te contrataron? *</p> <p><input type="radio"/> En 1</p> <p><input type="radio"/> En 2</p> <p><input type="radio"/> En más de 2</p>		<p>En caso de que hayas decidido renunciar ¿Cuál fue la causa? y si te corrieron ¿Cuál fue la causa?</p> <p>Texto de respuesta breve</p>	
<p>¿Por qué crees que no te contrataron? *</p> <p><input type="radio"/> Porque no estaba calificada para el puesto</p> <p><input type="radio"/> Porque soy indígena</p> <p><input type="radio"/> Porque soy mujer</p>		<p>En la empresa donde trabajas actualmente ¿cuánto tiempo llevas laborando? *</p> <p><input type="radio"/> Menos de un año</p> <p><input type="radio"/> De 1 a 2 años</p> <p><input type="radio"/> Más de 3 años</p>	
<p>En tus antiguos trabajos ¿tu decidiste renunciar o te corrieron? *</p> <p><input type="radio"/> Yo decidí renunciar</p> <p><input type="radio"/> Me corrieron</p>		<p>En la empresa donde trabajas actualmente ¿tu jefe directo es un hombre o mujer indígenas? *</p> <p><input type="radio"/> Sí, es una mujer indígena</p> <p><input type="radio"/> Sí, es un hombre indígena</p> <p><input type="radio"/> No es indígena</p>	

<p>¿Alguna vez sentiste que el trato de tus superiores hacia ti es diferente a como tratan a tus demás compañeros? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>		<p>¿Te tratan de forma diferente o te regañan cuando hablas en tu lengua materna dentro de tu trabajo? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	
<p>¿Consideras que tratan de forma diferente a tus compañeros hombres? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>		<p>En la empresa donde trabajas actualmente recibes un sueldo igual o mayor a \$2,593.0 a la quincena o \$5,186.0 mensual? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	
<p>¿Alguna vez sentiste que el trata de los clientes hacia ti es diferente a como tratan a tus compañeros? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>		<p>¿Tienes al menos un día de descanso a la semana? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	

Preguntas Respuestas Configuración

<p>¿Tienes al menos un día de descanso a la semana? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	
<p>¿Cuántas horas trabajas al día? *</p> <p><input type="radio"/> Menos de 8 horas</p> <p><input type="radio"/> 8 horas exactamente</p> <p><input type="radio"/> Más de 8 horas</p>	
<p>Cuentas con Seguro Médico? *</p> <p><input type="radio"/> Sí</p> <p><input type="radio"/> No</p>	