

LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES

Colaborador: Víctor Hugo García-Rosales



MOVIMIENTO
CIUDADANO



MUJERES EN
MOVIMIENTO

LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES

Colaborador: Victor Hugo García Rosales



**MOVIMIENTO
CIUDADANO**

Primera Edición 2020
Primera Impresión: Diciembre de 2020

Movimiento Ciudadano Partido Político Nacional
Louisiana No. 113, Esq. Nueva York, Col. Nápoles,
Benito Juárez, C.P. 03810, Ciudad de México.

Número de registro de derechos de autor:
En trámite
ISBN: 978-970-94322-6-8

Todos los derechos reservados

Ninguna parte de este documento puede reproducirse o transmitirse bajo ninguna forma o por ningún medio, sin permiso por escrito del titular de los derechos.

Hecho e impreso en México/ Printed in México

INDICE.

LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES.

I.- PRESENTACIÓN.	7
II.- EL FENÓMENO DE LA EXCLUSIÓN.	12
II.I Marginación, pobreza, y exclusión social de las mujeres.	17
II.II Donde y como se genera la exclusión: Factores.	21
II.III. Exclusión y mercado laboral. Situación de México.	23
III.- LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. ¿ORIGEN DEL PROBLEMA?	30
III.I. Restricciones intrínsecas y extrínsecas a la participación laboral de las mujeres.	36
III.II. Segregación vertical y horizontal de las mujeres en el trabajo remunerado.	38
III.III. Diferencias, económicas, salariales y segregación ocupacional de género.	42
III.IV. La teoría del capital humano.	44
IV.- RIESGOS DE LA EXCLUSIÓN PERSISTENTE.	45
IV.I. La brecha de la participación: Política, laboral, salarial.	48
IV.II. La teoría de las diferencias compensatorias	50
IV.III. El interés del problema para las políticas públicas.	51

V.- EL GÉNERO COMO VARIABLE SIGNIFICATIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN.	53
V.I. ¿Trato discriminatorio, o constancias socioculturales?	59
V.II Representación Política y Género.	63
CONCLUSIONES.	65
BIBLIOGRAFÍA.	75

LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES

Colaborador: Victor Hugo García Rosales

I. PRESENTACIÓN.

La batalla de las mujeres por alcanzar niveles cada vez más amplios de “inclusión” o menos márgenes de exclusión dentro de la sociedad son viejos y han formado parte del gran cambio que hoy se vive.

Este difícil cambio vivido a lo largo del siglo XX y lo transcurrido del siglo XXI, ha pasado por instancias en el plano de lo que pertenece a lo público, como el derecho al trabajo, a la educación, a la participación política y electoral, así como en el plano que corresponde al eje privado, como es el poder tomar decisiones libres sobre de su propio cuerpo, a la anticoncepción, a la valorización del trabajo doméstico y reproductivo, cuidado familiar etc. Un balance de esas impetraciones deja ver que una vez logrados o ganados determinados derechos, las mujeres han debido trazar otros, incluso aun cuando los anteriores no han sido logrados a totalidad, esto a efecto o en búsqueda de la igualdad.

La exploración de igualdad entre hombres y mujeres, para lograr la justa inclusión de éstas, a todas y en todos los ámbitos de la vida, admitió en el modelo de sociedades contemporáneas, una cierta identidad de las mujeres; sin embargo, la incorporación, a sectores antes no explorados por la mujeres, por ejemplo, la necesidad de la mujer a acceder al mundo laboral o trabajo remunerado puso de visible que el acuerdo a la identidad de clase, la condición de las mujeres era distinta, como también lo era su posición dentro de las estructuras sociales y ocupacionales. Por eso, la “identidad” mujer cedió su paso a un concepto plural y cambiante del concepto de lo femenino y del ser mujer, un sujeto cuya posición se traslada de acuerdo a los contextos en los cuales se realiza su vida. Aun así, la lucha por la igualdad con los hombres ha seguido siendo una solicitud, en la medida en que, en las diversas prácticas sociales, con grados siempre crecientes de inclusión, las mujeres - o la categoría social de las mujeres más precisamente- se ubican indefectiblemente en los lugares más desvalorizados en el plano salarial, del poder, de la toma de decisiones, de los espacios de prestigio, del respeto social. Por ello, la utopía de la igualdad y de la inclusión total de lo femenino - como correlato simbólico del discurso sobre el cuerpo de las mujeres- propuso nuevas formas de reflexión y acción política. La igualdad, no consistía en ocupar las mismas profesiones u oficios de los hombres, ni siquiera en conquistar poder dentro de la política, en la medida en que estos lugares públicos - inmersos en espacios de desigualdad económica- operan bajo la lógica de la competencia, la dominación y de manera más compleja y potente, suponen un imaginario que excluye, culturalmente, a lo femenino en tanto sujeto de relaciones igualitarias. De esa constatación emerge la postura de lo femenino como diferencia. Pero, de una diferencia que al constituir-

se en desigualdad provoca la marginación, la exclusión y, al mismo tiempo, porta la invisibilidad de los mecanismos que llevan a su localización en lo precario y lo devuelto. Por eso, igualdad y diferencia promovieron un campo de tensión en medio de nuevas luchas emergidas de las cambiantes condiciones de las mujeres.

Esta idea, en el caso de las mujeres, ha sido ampliamente estudiada y es resumida por Varela (1998, 1997) quien demostró que la formación de la “esencia femenina” es el resultado de los procesos desencadenados por el “dispositivo de feminización”, que consiste en cómo históricamente se va apartando a la mujer del poder, del saber y de la participación. Como se sabe, la deshistorización contribuye a dotar a los fenómenos sociales de apariencias de naturaleza. Por eso, según Bourdieu (2000: 8) “hay que preguntarse cuáles son los mecanismos históricos responsables de la deshistorización y de la eternización relativas de las estructuras de la división sexual y de los principios correspondientes”. Lo que aparece como eterno no es más que el resultado del trabajo de eternización realizado por instituciones como la familia, la iglesia, estados, escuela y medios de comunicación. Según este mismo autor, esta imposición simbólica continuada establece y mantiene las identidades diferenciales y su jerarquización. Por otra parte, las mujeres más sumisas al modelo tradicional patriarcal son las de clases rurales y obreras, para quiénes el matrimonio es un medio privilegiado para adquirir posición social. Young y Willnott (1986) y Schwartz (1990) mostraron cómo la maternidad es el programa biográfico más valioso al que pueden acceder las mujeres sin capital escolar, pues asegura unos signos de identidad y unos espacios de apropiación. Sin embargo, la transformación del trabajo y la conciencia de la mujer ponen en crisis el modelo de familia tradicional patriarcal y de los patrones sociales de reemplazo generacional, lo que se manifiesta en la diversidad creciente de formas de asociación para compartir la vida y la diversificación reciente de los modelos familiares. Por otra parte, según Gómez Bueno, et al. (2001) “en la medida que aumenta la escolarización de la mujer aumentan su sentido del propio valor y sus expectativas laborales –no sólo por el discurso meritocrático dominante, sino también porque la inversión en tiempo y esfuerzo para obtener un título supone una inversión emocional que dificulta un encierro doméstico-. De esta manera, su proyecto profesional pasa a tener identidad propia” (p.71) 14 Igualmente, las familias con fuerte inversión en capital escolar, que se ajustan más al modelo disciplinario normalizador, inducen al éxito académico y a una menor diferenciación de las identidades de género fundamentadas en la adscripción sexual. Se puede afirmar que, si bien las transformaciones en los roles de género han producido un debilitamiento de la influencia del dispositivo de feminización tradicional, sin embargo, no han conseguido hacerlo desaparecer. A pesar de que en los países capitalistas modernos se ha producido en los últimos años una feminización de la fuerza de trabajo (que ha aumentado el poder de negociación de las mujeres), Sin embargo, sigue siendo patente la

segregación horizontal y vertical existente. Las ocupaciones siguen siendo definidas convencionalmente como de uno u otro género, en una asociación ideológica con los trabajos que la mujer realizaba dentro del ámbito doméstico y en cierta manera se consideran prolongación de éste (textil, enseñanza, enfermería). Los empleos se definen como masculinos o femeninos y la construcción ideológica de espacios y características diferenciales (como nivel de cualificación, formación, retribuciones, etc.) contribuye al mantenimiento de esa estructura diferencial. Se puede afirmar que la desigual distribución en la jerarquía ocupacional está en lenta mejoría. Sin embargo, a pesar de la participación masiva de las mujeres en los diferentes ámbitos del trabajo remunerado en los últimos años, su protagonismo en los procesos de toma de decisiones o su control de los recursos y las instituciones no ha seguido el mismo ritmo. Existen luchas cotidianas y silenciosas para superar la situación de subordinación y los estereotipos que tendrían que ser desenmascaradas. “Un espacio de resistencias especialmente relevante es el académico: desde el momento en que se replantea el saber tradicional, se estudia y se investiga con otras categorías de análisis, se logran cambios en el lenguaje y en la producción simbólica que también impactan en la sociedad. Así, la mirada crítica y los Estudio de las Mujeres se constituyen en otra forma de resistencia, y también en otro aporte para modificar las situaciones de subordinación” (Gómez Bueno, et al. 2001: 109) Hay estudios que para explicar la reducida representación femenina en los puestos de decisión critican las características de identidad femeninas. “Las recomendaciones derivadas de la teoría de la igualdad piden a las mujeres que cambien aspectos importantes de su identidad de género por la versión masculina, sin que prescriban un proceso similar de “desgenerización” para los varones (...) no consiguen descubrir las causas subyacentes de 15 la discriminación en la ciencia (...) y en la participación entusiasta de la ciencia en la elaboración de los símbolos de nuestra cultura” (Harding, 1996:48). Según la posición social de origen se configuran unas expectativas: Para Bourdieu y Passeron las probabilidades objetivas de éxito no se distribuyen equitativamente por la estructura social, sino que están en función de la posición de partida. Estas probabilidades van interiorizándose “en forma de expectativas subjetivas que anticipan de forma realista los obstáculos... las ambiciones educativas menos elevadas de los situados en las posiciones inferiores de la estructura social no serían tanto el resultado de la apatía o la desmotivación como la incorporación en el habitus de la escasez de probabilidades objetivas de promoción mediante la escuela” (Gómez Bueno, et al. 2001: 114)¹

No obstante, las diversas políticas para lograr la igualdad entre hombres y mujeres no contemplan una reforma en el plano más álgido de constitución de lo social: el

¹ LA CONSTRUCCIÓN DEL PROCESO DE EXCLUSIÓN SOCIAL EN LAS MUJERES: ORIGEN, FORMAS, CONSECUENCIAS E IMPLICACIONES FORMATIVAS MIEMBROS DEL EQUIPO DE INVESTIGACIÓN: Ángeles Parrilla Latas. Investigadora Principal Equipo Universidad de Sevilla Equipo Universidad de Cantabria Ángeles Parrilla Latas (Directora Equipo U. Sevilla) M^ª Carmen Gallego Vega Anabel Moriña Díez M^ª Elena Hernández de la Torre Elena Hornillo Araujo Teresa Susinos Rada (Directora Equipo U. Cantabria) Susana Rojas Pernía Susana Lázaro Visa Adelina Calvo Salvador Raquel Palomera Martín María Samperio Zorraquino Diciembre 2002-Diciembre 2004

mundo de lo íntimo, de lo privado, de la reproducción de lo doméstico (de la desigualdad en la división sexual del trabajo doméstico) y de las relaciones de parentesco (cuya deducción es una cierta organización de los afectos). Es decir, allí donde las relaciones entre hombres y mujeres producen la vida humana y hacen posible el curso de lo filogenético. Pero sobre todo, no se produce reflexión crítica respecto a la tensión que sobre lo doméstico genera lo público en cuanto a la valoración social “generizada” de las prácticas que lo constituyen y a su inclusión como elemento constitutivo de la vida social.²

En el presente esfuerzo, se plantea la problemática que representa el panorama de la proporción de mujeres en los más altos cargos directivos de los órganos de toma de decisión en nuestro país. Los resultados muestran la baja participación de las mujeres en dichos puestos de responsabilidad.

Observamos entonces que: La Organización Internacional del Trabajo [OIT] en su penúltimo informe global resaltó como uno de los aspectos positivos el aumento de la legislación y de las iniciativas institucionales en cuanto a tendencias mundiales en materia de discriminación en el empleo; en este sentido, cita la referida institución “aunque el clima mundial no lo propicie, las leyes relativas a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo contemplan un conjunto cada vez más amplio de motivos de discriminación y estipulan una protección más completa” (OIT, 2011, p. 10-11).

Sin embargo, a pesar de los progresos, la incorporación de la mujer a puestos de toma de decisiones no sigue al mismo ritmo, situación que se ve reflejada en los sectores privado y público.

En el primer caso, observando quiénes son las cabezas visibles de las grandes empresas y ocupan los cargos de alta dirección, o, cuáles son los miembros de las juntas directivas o consejos de administración de empresas cotizadas; en el segundo caso, la proporción de funcionarios pertenecientes a las tres ramas del poder público, principalmente en el ejecutivo o en cargos de elección democrática.

En referencia al sector privado, un estudio reciente de la prestigiosa revista Harvard Business Review elaborado por Hansen, Ibarra, & Peyer (2015) mostró cuáles eran los mejores cien CEOs de empresas con excelente desempeño a nivel mundial, es decir, quién ocupa el cargo más alto en las destacadas empresas multinacionales y, solo un 2% de mujeres estaban en esa lista versus el 98% de hombres. De este modo, se evidencia en un primer acercamiento cuán difícil es el acceso de directivas mujeres a cargos tan importantes.

² <https://www.redalyc.org/pdf/3112/311249718007.pdf>

Muestra de ello, y en referencia al sector público, la Organización de Naciones Unidas [ONU] afirmó que si bien los avances en la participación política de las mujeres siguen siendo muy positivos en todo el mundo “los techos de cristal continúan firmes para las mujeres en los niveles más altos” (ONU Women, 2014); de aquí que el mapa Women in Politics 2014, estudio sobre quién desempeña el más alto cargo político a nivel mundial, específicamente de 152 estados, se demostró dicha situación al confirmar que solo un 5.9% están ocupados por mujeres.³

Es, entonces, fundamental comprender la dimensión política de esta problemática, en la medida en que la vida de las personas (mujeres, varones y personas con otras identidades u opciones de sexo/género), según cómo se la enfoque, puede ser expandida o restringida, comprendida o discriminada. La doble dinámica de opresión para algunas personas y privilegio para otras, constituye uno de los centros más agudos de los conflictos y cambios sociales. Esto es lo que motiva la necesidad de la intervención estatal a través de políticas públicas. Siendo un campo de conocimientos relativamente reciente, la teoría de género y sus diversas conceptualizaciones son, también, el brazo académico del movimiento feminista en la actualidad, y fundamentan acciones del Estado y de la sociedad civil, en particular del movimiento de mujeres.

De lo anterior entendemos la marcada exclusión de las mujeres de los órganos de toma de decisión, por lo que es importante entender la exclusión en su concepto general, para poder posteriormente enfocarlo a la cuestión social, laboral, política y electoral, así como diferenciar este factor, de otros como la pobreza, la marginación y la discriminación. Es sustancial entonces, la explicación y entendimiento de los fenómenos de la exclusión.

Tenemos pues que este fenómeno es resultado de varios factores mismos que debidamente clasificados, encontraremos en el presente trabajo afin de que sirvan como antecedente y nos lleven a la comprensión de la problemática que se plantea, que es precisamente la exclusión de la mujer de los órganos de toma de decisiones como un fenómeno y marcador de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, político y democrático.

Se considera que, para un trabajo objetivo, debemos también abordar algunos aspectos de la inequidad de género en el mercado laboral en México. Específicamente se hará referencia a cuestiones sobre diferencias ocupacionales, salariales y de toma de decisión. En éste contexto, tendremos inicialmente que tomar en cuenta a los elementos determinantes de la decisión de participación laboral, política, electoral y la división sexual del trabajo, en razón de que éstos factores y como se mostrará en desarrollo de este documento, sientan un precedente, mediante el cual algunas teo-

³ <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265447025007/html/index.html>

rias pretenden explicar el porqué del fenómeno de la inequidad de género y la exclusión de la mujer de los órganos de toma de decisión.

Ya en el tema de las inequidades, se hará referencia a la brecha que existe actualmente en la participación laboral, política y electoral de la mujer, observando incluso las marcadas diferencia de salarios entre hombres y mujeres abundando en temas como, segregación ocupacional. En este contexto, es importante no perder de vista dos subtemas, a efecto de analizar si esto que consideramos un problema es del interés de las políticas públicas, y si estaríamos efectivamente frente a un trato discriminatorio para la mujer o si nos encontramos con que estas grandes brechas se tratan de construcciones socio culturales.

Para finalizar y enfocándonos a la problemática planteada se expondrán algunos argumentos del porque se considera el género, como variable significativa para otorgamiento de puestos de decisión, mayor y preferentemente a hombres en lo que es el mercado laboral, social y de participación política y electoral, y la exclusión de las mujeres de los órganos de toma de decisiones en el México.

Nuestra hipótesis apunta al género como variable significativa para el análisis y comprensión de los procesos de exclusión social, laboral y de participación, política y democrática de las mujeres y por supuesto de los órganos de tomas de decisiones.

II.- EL FENÓMENO DE LA EXCLUSIÓN.

Los procesos de exclusión son fenómenos dinámicos y multidimensionales. Generalmente, no es un único factor lo que lleva a una persona a la exclusión, sino la interrelación entre varios componentes. Así, resulta particular el hecho de que cuantos más elementos de exclusión, mayor es el riesgo para la persona que los sufre de estar ciertamente excluida. Así pues, en el contexto social nos encontramos con escenarios complejos en las que están operando varios elementos. También es importante hacer notar que lo que genera la exclusión de las mujeres en muchos de los ámbitos de su vida ya sea social, laboral o de participación, no es únicamente el acumulado de factores de exclusión, sino también la interconexión que tiene lugar entre ellos, esto es, algunos elementos tienen influencia sobre los otros agravándolos y otorgándoles una serie peculiaridades específicas con lo cual, en la práctica, vínculos distintos dan lugar a situaciones desiguales.

Esta problemática es por demás compleja, citaremos el siguiente ejemplo: La dificultad de acceso a una vivienda, no tiene lugar de igual manera (con las mismas cau-

sas y manifestaciones) para una mujer educada en el norte del país que para una mujer perteneciente a una minoría étnica del sur del país y la situación variará también si esta persona tiene dependientes económicos, si es casada o soltera, etc. por eso decimos que la exclusión de la mujer en los diferentes entornos que conforma su desarrollo y su vida se caracterizan por su dinamismo o su forma cambiante en cada escenario y esto es lo que en todo caso tiende al crear el proceso de exclusión del que es objeto.

Las diferentes estructuras que conforman la sociedad contemporánea, provocan que una misma persona o ente sufra diferentes transformaciones o cambios a lo largo de su desarrollo y de su vida, pero la exclusión no es en ningún caso un atributo personal de cada ente, dígase hombres o mujeres, es más bien una condición que acompañara a la persona por un lapso de tiempo, con condiciones de leves a graves según sean las circunstancias particulares de cada momento.

Cada particularidad tiene un origen de creación, por ejemplo, las formas de comunicación, entre ellas el lenguaje, con su capacidad descriptiva, pueden en todo caso definir o crear una realidad. A través del lenguaje y otros medios para comunicarnos, como las imágenes, podemos construir y formar realidades, o podemos también conocer realidades existentes. Es así que son muchas las palabras y los conceptos utilizados para analizar la sociedad hoy: Estado de Bienestar, Cuarto Mundo, pobreza, marginación, precariedad, vulnerabilidad, exclusión, complejidad, aculturación, integración, inclusión, minorías...etc. que han ido configurando un marco conceptual no siempre riguroso, articulan un discurso que va cambiando con el tiempo y en la medida que la experiencia permite profundizar su contenido.

De entre todas estas realidades, nos centramos en la Exclusión. En una sociedad donde la competitividad es un valor central, los mecanismos de exclusión constituyen una regla de juego elemental y necesaria. La competitividad es por naturaleza excluyente, por eso, niños, ancianos, mendigos, inmigrantes, indígenas, minusválidos deficientes, etc. fácilmente se convierten en excluidos.⁴

Ahora bien y acotando este tema solo a las mujeres, se ha establecido que la exclusión se debe a razones, vinculadas a con estereotipos de género, entendidos estos como "una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas sobre las características, aptitudes y actitudes de las mujeres y los hombres" (Velasco, Montilla y Montero, 2010, p. 22). Esto es el papel predeterminado que en la sociedad les ha sido asignado a las mujeres como madres, cuidadoras, esposas, responsables del cuidado del hogar y la familia. Además, otro contexto identificado se da en que a

⁴ EXCLUSION SOCIAL: origen y características Curso: "Formación específica en Compensación Educativa e Intercultural para Agentes Educativos". Murcia 30 de Enero de 2002. Carmen Bel Adell, Profesora Titular de Geografía Humana Facultad de Letras. Universidad de Murcia.

pesar de que éstas cuenten con altos niveles de formación y sean fuentes potenciales para el crecimiento en la organización, deben renunciar a la promoción profesional debido, entre otros motivos, a una mayor exigencia de responsabilidades y, por consiguiente, una menor flexibilidad en los puestos de trabajo directivo, lo cual termina por ser incompatible.

El análisis sobre la situación de la mujer es exhaustivo y hay bastante literatura que muestra que las mujeres siguen apareciendo en las estadísticas como las más pobres entre los pobres, concentrando índices de desnutrición, discriminación, violencia, bajos niveles de participación en el ámbito social, político, electoral etc. Es una realidad el tema de la diferencia salarial por una actividad exactamente igual, como ya se ha mencionada baja participación y entornos agresivos básicamente nula, y como temas de servicios, créditos o accesos, tiene un sesgo totalmente masculino, haciendo además desigualdad económica, y no se puede plantear la hipótesis de la existencia de una lógica económica de los individuos, más que en sociedades en la que los comportamientos con respecto a la riqueza material se pueden considerar independientes a los otros aspectos de la vida social de los individuos (GIRAUD,2000:128).

14

Ante esto, cabe preguntarnos, ¿qué tanto se ha cambiado la forma de abordar los problemas que enfrentan las mujeres para poder tener cambios realmente transformadores preferiblemente antes del año 2030?; ¿qué tanto ha cambiado la estructura mental de nuestra sociedad, para que las mujeres tengan una posición de equilibrio e igualdad de oportunidades frente a los hombres y frente a la sociedad? Parece que ahí está el dilema. ¿Qué se necesita hacer para recortar o eliminar la exclusión de la mujer en los diferentes ámbitos de su desarrollo)

Observemos la siguiente ilustración.

El papel central de la ley en el empoderamiento de las mujeres



Fuente: igualdad ante la ley para las mujeres y niñas para el año 2030: una estrategia de múltiples partes interesadas para la acción acelerada. Onu Mujeres.

Si la mujer se encuentra en circunstancias de desigualdad en los ámbitos social, cultural, legal, político y económico, su empoderamiento significaría que los efectos que acompañan o dan lugar a esta condición tendrían que desaparecer y dejar de interrelacionarse entre sí.

Parece evidente señalar que, para fomentar el empoderamiento, se debería iniciar con la participación efectiva de la mujer en los diferentes ámbitos. Para efectos de la participación, es necesario construir y diseñar estructuras de colaboración. Marcela Lagarde (citado por Monge, 2016) señala que "si queremos que el desarrollo (la comunidad) se convierta en alternativa para las mujeres, que este sea democrático y que incorpore la perspectiva de género, es preciso fortalecer los procesos organizativos, apoyar la construcción de pactos, definir estrategias, promover la creación de redes y canalizar propuestas hacia quienes toman las decisiones sobre la inversión del gasto público y la formulación de políticas públicas". Las estructuras de colaboración se sustentan en las organizaciones que aprenden, tal y como expone Gairín (2000). En este sentido, para fomentar estructuras de colaboración desde una perspectiva feminista que, a su vez, generen procesos participativos y transformadores, se debe tener en cuenta:

- Generar procesos de liderazgo sociales, comunitarios y feministas, donde el poder tradicional se ponga en cuestión y se trabajen poderes colectivos, autoridades locales y toma de decisiones auto gestionadas.
- Proporcionar y motivar una educación permanente y popular que nazca de las necesidades y demandas locales y tenga en cuenta una perspectiva de-colonial e interseccional.
- Construir procesos de empoderamiento (un poder transformador y social) desde metodologías reflexivas, dialógicas y comunitarias, donde se fomente la autoestima, el auto concepto en el espacio público y privado, etc.
- Fomentar una perspectiva interseccional y de visibilización de las diferencias como elemento de enriquecimiento.
- Democratizar y colectivizar la vida doméstica y la vida pública y profesional. Quizás sea una de las estrategias más complejas, ya que como señala Marcela Lagarde (1997): "El sincretismo es complejo en cuanto al poder de género: cada una es un entreverado de poderes afirmativos y democráticos y de formas tradicionales y modernas de opresión de género
- Potenciar un reparto de tareas y de corresponsabilidades y romper las imposiciones de género. Trabajar desde un reparto compartido y valorar por igual las acciones de cuidado reproductivo que las productivas. Esto influye no solo dentro de las organizaciones sino también en los ámbitos privados del tiempo libre, tiempo familiar y tiempo laboral.
- Construir masculinidades alternativas, no patriarcales, que pongan en valor

15

la ética de cuidados, la gestión de emociones, la toma de conciencia de privilegios y la deconstrucción de los mismos.

- Potenciar estructuras horizontales y cuidadoras, por ejemplo: sueldos dignos, horarios adaptados, espacios accesibles, sostenibilidad ambiental, autogestión, canales de comunicación fluida, respeto de derechos básicos, etc.
- Trabajar desde metodologías y técnicas que favorezcan la comunicación directa, horizontal y respetuosa, que sea accesible y clara. Es necesario prestar atención a los lenguajes, verbales y no verbales, y pensar que deben ser siempre inclusivos. Recordemos que lo que no se nombra no existe, y que a través del lenguaje construimos narrativas, nombramos al otro, reproducimos desigualdades e invisibilizamos las diversidades.⁵

Como se observa, existe la necesidad del análisis conjunto de los procesos conducentes a la exclusión. La tendencia a desarrollar y defender políticas integrales está relacionada con una mayor justicia social y también con la mayor rentabilidad de este tratamiento unificador de las respuestas, siendo la meta última la creación de políticas comunes –iguales– para todos (Farrell, 1999; Oliver, 2000).

Así las cosas, se trata de que exista una "...asunción equitativa, por parte de hombres y mujeres, de las responsabilidades, derechos, deberes y oportunidades asociados al ámbito de lo doméstico, la familia y los cuidados" (Instituto de la mujer, 2010, p. 15).

Si bien se han analizado aspectos muy generales que han podido justificar el por qué a las mujeres les resulta mucho más difícil acceder a cargos superiores, hace falta traer a colación tres hechos que según un estudio de Chinchilla, León, Torres, & Canela (2006) se deben tener en cuenta al momento de analizar la trayectoria profesional de las mujeres directivas. Los dos primeros señalados como frenos tienen que ver, por una parte, con el conflicto entre la familia y el trabajo, aunado al hecho que las mujeres suelen manifestar que compañeros de trabajo y jefes no son comprensivos con la prioridad dada a sus responsabilidades familiares, paralelamente la existencia de una doble jornada de trabajo, solo que esta vez es al llegar a su hogar. La otra parte tiene que ver con los obstáculos que se encuentran a la hora de desarrollarse profesionalmente, principalmente resaltan la falta de apoyo por parte de los superiores y los estereotipos de género. El último y tercer aspecto denominado impulsores, puede favorecer el desarrollo profesional de las mujeres, dentro de los cuales se consideran la formación y la personalidad.

Pero hay más, pues otro contexto a considerar se halla en la elección de futuros candidatos a cargos de toma de decisiones, en este supuesto, no se realiza por concurso

⁵ Participación social de las mujeres Natalia Hipólito Ruiz Irene Martínez Martín Sergio Jorge Fernández Ortega. Pag. 50

de méritos, puesto que se escogen entre un grupo pequeño de candidatos, donde éstos se conocen o tienen cierto nivel de confianza, lo que termina incrementando la discriminación por razón de género, hecho que en todo caso puede ir en contra del logro de objetivos de la propia organización y por consiguiente, hace más difícil la integración de personas con mejores capacidades independientemente de su sexo.⁶

II.I Marginación, pobreza, y exclusión social de las mujeres.

La marginación, es el proceso resultante de una estructura social, política y económica que mantiene a un sector o sectores de la población en condiciones marcadamente inferiores al promedio exigido.

En el año 1975, las Naciones Unidas declararon el Año y el 8 de marzo: el Día Internacional de la Mujer. Este acto implica un reconocimiento tácito a la condición de la mujer, frente a una necesidad imperiosa de su dignificación humana. Las Naciones Unidas, en sus declaraciones, ponen sobre el tapete cuestiones de orden fundamental: a) "La promoción de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades del hombre y la mujer, b) "la plena participación de la mujer en la vida de la sociedad en todas sus esferas y niveles". Esta circunstancia ha contribuido a dar un marco de respeto a las voces de protesta de millones de mujeres del mundo de los distintos continentes, por su marginación histórica. Por otra parte, numerosos centros internacionales de organización privada y pública se están ocupando cada vez más de la situación de la mujer, a la par que crecen en número y presencia los movimientos feministas que, con algunas características distintivas entre sí, tienden a un objetivo común: lograr la incorporación de la mujer en todos los niveles de la actividad humana. Si bien desde el advenimiento de la Revolución Industrial la mujer se incorpora, por impulso de la necesidad, como mano de obra remunerada, a la par que gana el reconocimiento de sus derechos, tantos civiles como político, le falta un largo tramo por recorrer, ya que no obstante los progresos conseguidos, no ha logrado aún status que le corresponde como ser humano dignificado; es necesario que los derechos teóricos y abstractos se traduzcan en concretos.⁷

Ahora bien, en cuanto a los conceptos de pobreza y exclusión social, si establecemos elementos comparativos, podemos afirmar que, aunque ambos pueden tener aspectos comunes, no necesariamente son sinónimos y a la vez tienen espacios de intersección, puesto que no conviene perder de vista "el papel fundamental que tiene en los procesos de exclusión social, así como el hecho de que la pobreza es, casi siempre, la forma a través de la cual se manifiesta la exclusión. Ciertamente, la pobreza puede ser resultado de una exclusión política, social o cultural (por ejemplo, discriminación sexual o racial en el mercado de trabajo). Pero los prejuicios y discriminaciones sólo producen exclusión social, en última instancia, en la medida en que provo-

⁶ <https://www.redalyc.org/jatsRepo/2654/265447025007/html/index.html>

⁷ Revista de Idelcoop - Año 1978 - Volumen 5 - N° 17 PARTICIPACIÓN DE LA MUJER La marginación de la mujer Rosa Victoria Lund (*)

can incapacidad para lograr unos ingresos y un nivel de vida aceptables, generando una carencia de opciones y alternativas que los que no son pobres, aunque estén excluidos en algún sentido, pueden, sin embargo, disfrutar” (Tezanos 2001: 60). Por tanto, el concepto de exclusión social se revela extraordinariamente útil para analizar todas aquellas situaciones en que se padece una privación que va más allá de lo económico.⁸

Situar estos fenómenos en el ámbito de lo privado o en el campo público, traduce dos posturas y diagnósticos radicalmente diferentes: automáticamente se pasa de lo “inevitable” al “cuestionamiento”: ¿qué sociedad tenemos en la que subsisten, se diversifican y amplían las situaciones graves de Pobreza-Marginación-Exclusión? Por lo tanto, la Exclusión hoy es un fenómeno social y una cuestión pública, económicamente nociva, socialmente corrosiva y políticamente vulnerable.

Hablar de exclusión social es expresar y dejar constancia de que el tema no es tanto la pobreza y las desigualdades en la pirámide social sino, en qué medida se tiene o no un lugar en la sociedad, marcar la distancia entre los que participan en su dinámica y se benefician de ella, y los que son excluidos e ignorados fruto de la misma dinámica social. También supone alertar sobre los efectos en la evolución de la Sociedad y los riesgos de ruptura de la cohesión social que conlleva, así como todo un proceso de agresividad y violencia personal y social que desencadena. Es un elemento de violencia en su triple componente: institucional, popular, represivo.

La realidad de desigualdad de las mujeres se empeora por sus mayores niveles de pobreza en relación con los hombres. Si bien en cierto que, en México, en los últimos años ha disminuido el número de pobres entre los pobres, esta disminución en los índices de pobreza extrema no modifica de forma significativa la desigualdad social en nuestro país.

De otro lado, la brecha entre el ingreso corriente total per cápita de la población del decir más pobre y el de la población de mayores ingresos, empeoró. En el año 2010, por cada 100 pesos que recibía la población de mayores ingresos, la población en pobreza extrema percibió 4.6 pesos. En el 2012, esta relación disminuyó a 4.4 pesos (Ibídem, 2012). En suma, más pobres y más desiguales.

De la población en situación de pobreza, la proporción de mujeres es mayor que la de los hombres. Según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) del año 2008, el 44.5% de las mujeres vivía en pobreza multidimensional, lo que representaba en términos absolutos 24.4 millones de mujeres (contra 22.6 millones de hombres). En México hay cerca de dos millones más de mujeres que hom-

bres en condición de pobreza. En el 2012 la situación se agravó ya que el 45.9% de las mexicanas estaban en situación de pobreza. También en pobreza las mujeres son mayoría en nuestro país (Ibídem, 2012).

La pobreza presenta diferencias por entidades federativas, por condición étnica, por edad, por ubicación urbana o rural y por género. La población rural, la población indígena, las mujeres, los niños y los adultos mayores tienen porcentajes de pobreza más grandes que los promedios nacionales. En el 2012, 8.2 millones de personas de la población indígena se encontraba en condición de pobreza, de las cuales 3.5 millones padecían pobreza extrema (Ibídem, 2012). Las entidades con mayor número de personas en condición de pobreza fueron Chiapas, Guerrero, Puebla y Oaxaca; mientras que con los menores niveles se ubican Nuevo León, Distrito Federal, Coahuila y Sonora (Ibídem, 2012). En pobreza extrema destacan, con excepción de Puebla, las tres entidades mencionadas. Una vez más, en ambos casos predominan las mujeres.

En México ha sido posible medir la pobreza de las mujeres de manera reciente. El porcentaje de mujeres en pobreza difiere por entidades federativas, grupo étnico y ubicación urbana o rural. El mayor porcentaje corresponde a las mujeres de habla indígena que habitan en zonas rurales y en áreas urbanas de alta marginación.

La desigualdad de las mujeres se agudiza con la pobreza. La primera medición de pobreza por género, realizada por el INMUJERES en colaboración con el INEGI, confirmó que entre el 2000 y el 2008 no sólo prevalecieron las brechas de género, sino que, además, dentro del 20% de la población más pobre, son las mujeres las que tienen las peores condiciones en materia educativa, de bienestar social y de seguridad social.

Las mujeres pobres han aumentado en la última década. Según las estimaciones basadas en el método de las líneas de pobreza, en 2008 se contabilizaban un millón más de mujeres en pobreza alimentaria y 1.9 millones más en pobreza patrimonial. La pobreza alimentaria y patrimonial sigue afectando más a las mujeres que a los varones.

Aunque el acceso de las mujeres a los servicios de salud y a la seguridad social ha mejorado en los últimos años, en el 2012 la pobreza moderada y extrema siguió afectando más a las mexicanas. Son ellas las que presentan la mayor vulnerabilidad por ingresos, el mayor rezago educativo y las mayores carencias alimenticias. Asimismo, entre las personas que viven con un ingreso inferior a la línea de bienestar mínimo, hay más de un millón de mujeres que hombres (Ibídem, 2012).

⁸ *Estud. pedagóg.*, v.34 n.1 Valdivia 2008. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052008000100010>. *Estudios Pedagógicos XXXIV*, N° 1: 173-186, 2008

La dimensión actual de la desigualdad social y de género en nuestro país y su comparación internacional se resumen en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) más reciente. Según este indicador internacional, en el año 2012 México se ubicaba en el lugar 61 de un total de 186 países en materia de desarrollo humano. Con un IDH de 0.775, nuestro país está por arriba del promedio de América Latina (0.741) y de la media mundial (0.694). Aunque esto lo ubica dentro de los países de alto desarrollo humano, cuando este índice es ajustado por la desigualdad, llega a 0.593, ubicándose por debajo del 0.672 de Europa y Asia Central.

En materia de desigualdad de género, nuestro país ocupa la posición 72 de un total de 186 naciones. Con un índice de 0.382, México se ubica muy lejos de los Países Bajos (0.045), los países con menos desiguales en este sentido, y supera el promedio de Europa y Asia Central (0.280) -aunque está por debajo del promedio de América Latina (0.419) y de la media mundial en esta materia (0.463)- (pnüd, 2013).

El Índice Global de Género 2012, elaborado por el Foro Económico Mundial, ubica a México en el lugar 84 de 135 países en materia de equidad de género. En lo que refiere a la desigualdad de la mujer estamos en la mitad inferior de la tabla (World Economic Forum, 2012).

La comparación internacional de la situación de la mujer en México hace evidente que persiste el contraste entre los avances de la mujer en educación -y en menor medida en salud-, frente a la persistente inequidad en el mercado laboral y la mayor pobreza y marginación femenina.⁹

En México como en otras sociedades se ha actuado a través de estereotipos que varían según regiones, sectores sociales y subculturas. Muchos de ellos resultan discriminatorios. En general, los estereotipos (ideas, creencias, opiniones y juicios preconcebidos, transmitidos a través del medio social y de la cultura) se han aplicado a aquellas personas o grupos que comparten alguna característica o cualidad, pudiendo ser tanto en qué zona económica del país radican, la pertenencia indígena, edad, como también la elección sexual, entre otras características de una mujer. En muchos casos, los estereotipos buscan fundamentos en motivos biológicos o genéticos, entre otros. El sistema sexo/género ha construido estereotipos discriminatorios respecto de varones y mujeres que, al cruzarse con otros tipos de discriminación, se potencian entre sí. Además de la discriminación por género, las mujeres enfrentan otras formas de discriminación: por su origen y cultura (estatus económico, pertenecientes a pueblos indígenas), condición social, edad, opinión política, creencia religiosa, nivel socioeconómico, lugar de residencia y de origen, estado civil etc. Estos motivos de discriminación, afectan también a los varones, pero la condición de mujer los potencia y multiplica las vulnerabilidades. Suele hablarse enton-

⁹ Rev. mex. cienc. polít. soc vol.59 no.220 México ene./abr. 2014. La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia. Women in Mexico: Inequality, Poverty and Violence. David Moctezuma Navarro*, José Narro Robles**, Lourdes Orozco Hernández***

ces de doble o triple discriminación. A modo de ejemplo, es posible comprobar cómo las mujeres sufren más violencia y explotación, corriendo serios riesgos de violencia sexual o de ser víctimas de trata de personas y cómo las personas con discapacidad son más vulnerables a ser víctimas de abuso, explotación sexual y humillaciones, situación que también sufren adolescentes y niñas en mayor medida que sus pares varones. También las mujeres adultas mayores sufren más a menudo situaciones de discriminación. Al hecho de que nuestra cultura valoriza la juventud en detrimento de la etapa de la vejez, se le suma que ellas son particularmente rechazadas. Se considera que las personas adultas mayores se alejan de los estereotipos de belleza; se acepta positivamente, por otro lado, su participación a cargo de las tareas de cuidado, como por ejemplo el cuidado de nietos y nietas o de personas con discapacidad, aceptación que no se extiende necesariamente a otros aspectos de la vida. Una situación habitual es el rechazo que reciben las mujeres adultas mayores cuando desean formar una nueva pareja que no suele ser el mismo que recibiría un varón. De la misma manera, la diferencia de edad dentro de las parejas reviste un sesgo patriarcal en nuestras sociedades: se aceptan socialmente parejas en las que la mujer es más joven que el varón, pero no ocurre de la misma manera para el caso de parejas en las que la mujer es considerablemente mayor que el varón.

II. II Donde y como se genera la exclusión: Factores.

El estado actual de la Exclusión, resulta de una triple ruptura: económica, social y vital y de la confluencia convergente de tres factores: estructurales, conforman una estructura excluyente; sociales que cristalizan en contextos inhabilitantes y subjetivos, la falta de motivaciones fragiliza los dinamismos vitales. Tres ámbitos que se juxtaponen, se sobreponen y retroalimentan. Y es que la Exclusión social y mayoritariamente de la mujer, no acontece sólo en las periferias, sino en el centro mismo de la organización social y debe entenderse en contraste con la inclusión social que posibilita el acceso al sistema social por el que se incorpora la población a los distintos sistemas funcionales y beneficios sociales que ofrece la sociedad.

1.-Factor estructural.

Son las estructuras o nexos de poder: financieros, económicos, políticos, etc. los que configuran nuestro entorno excluyente y excluido, que adquiere distintas formas y actúan de espejos trasmitiéndonos imágenes diversas, presentes en nuestra realidad inmediata y lejana. La Exclusión es una cualidad del sistema, y, por tanto, una cuestión social, enraizada en la estructura y dinámica social general.

2.- Los contextos sociales.

Los contextos sociales aparecen en gran medida disgregados, fragmentados, divididos, de modo que fragilizan las adhesiones de proximidad. Hay personas que se han visto abatidas tanto de sus redes naturales como de los mecanismos de protec-

ción general y se ven cada vez más desprovistas y vulnerables. Es el segundo territorio o factor que genera y alberga la Exclusión, y los elementos que la conforman son:

- a) Las transformaciones demográficas que, como efecto de la propia evolución social, ha tenido fuerte incidencia sobre la familia y las unidades de convivencia debilitando los lazos que derivan en desvinculación, desagregación y frecuentemente en ruptura, el individualismo ahoga lo comunitario.
- b) La estructura demográfica ha cambiado; cada vez mayor número de personas mayores se tendrán que apoyar en menor número de personas activas;
- c) La Cultura popular que sirvió de cohesión entre las clases populares a base de modelos compartidos que servían de adhesivos sociales, se ha fragilizado hasta el extremo de desaparecer o perder su sentido. Las relaciones culturales tejían redes, creaban vinculaciones que vertebraban los espacios alejados, para incorporarlos al pulso de la vida del pueblo. La lógica misma del Estado de Bienestar ha roto la solidaridad primaria expresada en los servicios de proximidad. La fiscalidad obligada desplaza la respuesta inmediata, la residencia de ancianos debilita los lazos familiares, los preparados dietéticos sustituyen la leche de la madre... Lo que llamamos "progreso" lleva en su mismo diseño la Exclusión.

Para una mejor ilustración hemos querido destacar aquí la importancia de aquellos factores de exclusión que permiten desarrollar análisis en los que el género y son considerados variables significativas.

- a) Rentas: Tener bajos ingresos y menos posibilidades de acceso a la renta
- b) Dependier de la relación familiar para toma de decisiones
- c) Minorías étnicas. Pertenecer a una minoría étnica estigmatizada
- d) Formación para el empleo: 1.- Tener un bajo nivel formativo. 2.- no tener acceso a una formación ocupacional adecuada a sus necesidades y que realmente capacite para el empleo y para competir en el mercado laboral. 3.- El no reconocimiento de las trayectorias formativas y laborales. 4.-llevar a cabo ciclos formativos que conducen a guetos ocupacionales y a empleos no cualificados.
- e) Empleo: 1.- Tener un empleo de baja calidad y fuera del mercado de trabajo regulado. 2.- Trabajar en condiciones laborales de precariedad y de desprotección social. 3.- Tener limitaciones para acceder al empleo fuera de ciertos guetos ocupacionales 4.- Tener menores salarios por trabajar en nichos ocupacionales de mayor concentración femenina 5.- Sufrir desempleo, y desempleo de larga duración. 6.- Trayectorias laborales intermitentes. 7.- Tener una edad no preferente para el mercado laboral.

- f) Cargas familiares. 1.- Responsabilidad no compartida del cuidado de las personas dependientes. 2.- Redes de apoyo social sean débiles o inexistentes. 3.- Pertenecer a un modelo de familia diferente al hegemónico 4.- Trabajar y realizar tareas que no son valoradas socialmente.
- g) Vivienda: 1.- Tener dificultades de acceso y mantenimiento de una vivienda digna. 2.- Vivir en barrios-gueto, en zonas degradadas.
- h) Salud: 1.- Desatención a la salud específica de las mujeres. 2.- Tener dificultades de acceso a los recursos preventivos. 3.- Tener dificultades de comunicación con los servicios y personal sanitario.
- i) Ocio y relaciones sociales: 1.- No tener posibilidades de acceso a espacios de ocio y a relaciones sociales. 2.- No poder participar en la "red social" en condiciones de igualdad

Estos factores y elementos, pueden ser condiciones de las mujeres como factor único, pero frecuentemente el acompañamiento de un factor de exclusión lleva a otro y se producen muchas combinaciones entre sí.

II.III. - Exclusión y mercado laboral. Situación de México.

Un estado o sociedad que pretenda competir a nivel global, no tiene otro remedio que cumplir condiciones de obligatoriedad con su población, sobre todo en términos de economía, ahora bien, la población en México está conformada mayoritariamente por mujeres, así, el aumentar la participación de las mujeres en el campo laboral es uno de los principales retos que tiene el gobierno, con lo que además se atendería el esfuerzo para lograr una verdadera igualdad de género en la sociedad. Lastimosamente, en el caso de México, las tasas de participación femenina en la fuerza de trabajo son bajas a comparación de Europa e incluso muchos países de América Latina.

De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en 2017, México registró la segunda tasa de participación laboral femenina más baja de los 36 miembros, tan sólo superado por Turquía (OECD, 2017).

La ausencia de circunstancias convenientes para que las mujeres se desarrollen en el mercado laboral en México se traduce en grandes complicaciones, para el desarrollo humano y social de la mujer, agrandando además la brecha de participación en diferentes sectores por parte de las mujeres, esto sin duda alguna no ayuda al desarrollo económico de nuestro país. La ausencia de políticas públicas enfocadas en forma particular en este demás, ha significado que las condiciones del mercado laboral este en mayoritariamente consignado a favor de los hombres, lo anterior debido a estigmas de carácter educacional y cultural que tiene ya un devenir histórico.

Razones importantes por las cuales México tiene una de las tasas más bajas de participación laboral femenina se debe a los estereotipos vigorosamente adaptados en la sociedad, que prescriben que la mujer tiene primordialmente que atender cuestiones de carácter doméstico es decir que debe permanecer en casa; pero sobre todo a la falla por parte del gobierno mexicano que se ve traducida al no establecer políticas públicas que eviten esta problemática.

Es cierto que, en los últimos años, se han ejecutado algunas acciones para promover la participación de las mujeres en el ámbito laboral. Sin embargo, a pesar de las políticas implementadas por el gobierno en cuestión de igualdad de género para su inclusión dentro de este sector, no se han logrado resultados significativos.

Es un hecho que la dependencia económica de las mujeres hacia sus padres o parejas, es derivado de la falta de oportunidades satisfactorias para ellas en el mercado laboral, lo que se traduce en una calidad de vida deficiente para ellas y para sus familias, aumentando además el riesgo de sufrir violencia intrafamiliar, además es importante recalcar que esto a su vez impacta de manera negativa al desarrollo, social, humano, económico y social del país.

Debido a ciertos factores sociales y culturales, muchas mujeres en México se han enfrentado a la disyuntiva de elegir entre sus carreras profesionales y su familia; y en lugar de que se les apoye para no tener que escoger y que puedan desarrollarse plenamente en ambas, parece que se les orilla a preferir una.

Asimismo, la discriminación que sufren dentro del mercado laboral por el simple hecho de ser mujeres ha provocado que, en su mayoría, obtengan empleos a corto plazo y sin prestaciones de ley, y la falta de confianza en las instituciones que imparten justicia ha limitado el número de denuncias, por lo que prefieren vivir con ello con tal de no perder su única fuente de sustento.

El problema en gran parte de la población hoy es que aún no comprende que muchas de las mujeres no desean permanecer en el hogar como hace algunos años y buscan participar en todos los ámbitos, por lo que debemos reformar la ley y crear políticas actualizadas que nos permitan crecer más como país y como sociedad para alcanzar los niveles de naciones desarrolladas.

Diversos estudios demuestran que, si las mujeres pudieran participar el sector laboral en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar en un 26%, lo que equivale a 12 billones de dólares para el año 2025 (ONU, 2017). Por ende, si existen

condiciones equitativas para hombres y mujeres, se puede aspirar a una mejor calidad de vida y un mayor desarrollo en todos los ámbitos.

México se ha mostrado comprometido para impulsar la igualdad de los hombres y las mujeres a través de las siguientes acciones y políticas:

Plan de Género

Se incluye por primera vez la perspectiva de género en México como un objetivo transversal del Plan Nacional de Desarrollo (PND) en el sexenio 2013-2018 y de ahí emana la creación del Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres, éste tuvo como principal objetivo establecer acciones afirmativas en todos los programas sectoriales, especiales, institucionales y regionales de las dependencias de la Administración Pública Federal.

Creación de la Norma Mexicana Laboral

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social desarrolló la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2915 en Igualdad Laboral y No Discriminación, que actualmente es la encargada de promover la lucha contra la discriminación en los centros de trabajo públicos, privados y sociales, con el fin de establecer las bases para que se implementen y ejecuten prácticas para promover la igualdad en pro de las y los trabajadores a través de una certificación (Inmujeres, 2019).

Convenio 100 de la OIT

El objetivo transversal de este convenio es promover el acceso de las mujeres al trabajo remunerado, empleo decente y recursos productivos, en un marco de igualdad. (OIT, 2019). México se ha comprometido ante la comunidad internacional para fomentar la igualdad salarial y la promoción de cuadros femeninos en el sector público.

Licencias de maternidad y paternidad

En México, la legislación establece un periodo de licencia maternal de 12 semanas con el 100% del salario percibido, las cuales generalmente son divididas en dos periodos disponibles antes y después de dar a luz. A nivel regional, los 84 días otorgados por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) parece ser la media en la gran mayoría de países latinoamericanos. Sin embargo, Brasil, El Salvador, Chile y Venezuela otorgan arriba de 16 semanas.

Adicionalmente, es importante destacar que el gobierno mexicano establece una corta, pero significativa licencia paternal de 5 días con goce de sueldo, establecida en el Artículo 132, fracción XXVII bis, de la Ley Federal del Trabajo, la cual entró en vigor en la pasada administración (2012 – 2018).¹⁰

De acuerdo con datos de los Censos Generales de Población y las Encuestas Nacionales de Empleo, la tasa de participación en el empleo de las mujeres en nuestro país ha ido en aumento desde la década de los 70.

Aunque a primera vista este dato podría tomarse como una buena noticia, la realidad es que basta solo con indagar un poco más para darnos cuenta que no todo es color de rosa.

Los indicadores de inclusión, de crecimiento, de concentración sectorial, de dispersión salarial y de desocupación muestran las grandes deficiencias que existen y todo lo que queda por hacer para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres en México.

¿Cuáles son los principales retos a los que se enfrentan las mujeres ante el empleo?

- Siguiendo la tendencia global, en nuestro país las mujeres también son las que realizan la mayor parte de los trabajos no remunerados, el trabajo doméstico y de cuidados (a niños, adultos mayores y personas con capacidades diferentes). En territorio nacional, las personas del sexo femenino dedican 19 horas semanalmente más que los hombres a las actividades sin remuneración según la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2016
- Distintos tipos de discriminación. Inmujeres explica que la discriminación laboral hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales
- Aunque según el INEGI uno de cada cinco hogares en el año 2000 tenían a una jefa de familia en nuestro país, la idea de que las mujeres solo aportan ingresos complementarios a sus hogares persiste. La globalización, los cambios sociodemográficos y la falta de oportunidades han orillado a las mujeres a buscar y generar mayores ingresos económicos, muchas veces siendo el único sostén de muchas familias mexicanas
- Dificultades para conciliar su vida profesional y personal. El Instituto Nacional de las Mujeres destaca que muchos empleadores consideran que el principal compromiso de las mujeres es con su familia, lo cual las encasilla en un papel de madres y esposas. Lo anterior les cierra las puertas a oportunidades de crecimiento profesional y de capacitación laboral

¹⁰ <https://www.forbes.com.mx/en-mexico-menor-participacion-laboral-femenina/>

La acelerada incorporación de las mujeres al trabajo Lextradoméstico y su incremento en la matrícula universitaria constituyen cambios sociales sin precedente que transformaron radicalmente las sociedades de la segunda mitad del siglo XX. Junto con el aumento de la participación femenina en la economía y el nuevo perfil de la división sexual del trabajo, durante los últimos treinta años hemos sido testigos de otros cambios dramáticos producidos por la globalización de los mercados financieros y laborales, el acelerado desarrollo científico y tecnológico, la creciente importancia de las comunicaciones y de los sistemas de transporte, el hundimiento del imperio soviético y la transformación de algunas de las grandes organizaciones públicas y privadas.

Paralelamente, durante este mismo periodo se ha dado un notable crecimiento de los hogares monoparentales de jefatura femenina. Para mediados de la década de 1990 en América Latina, uno de cada cinco ya estaba sostenido por una mujer y, en México, en un periodo de cinco años (2000–2005) éstos aumentaron de 4.6 a 5.6 millones lo cual representa el 23 por ciento del total.

La presencia activa de las mujeres se ha hecho evidente en todos los ámbitos. En la vida política contemporánea la equidad de género y el rechazo de la idea de que los hombres son mejores líderes políticos que las mujeres, se ha llegado a considerar como un importante componente de la democratización.

Las transformaciones en las características de la población ocupada del país se han visto acompañados por cambios en los valores relacionados con las familias, el trabajo y las mujeres. Un creciente número de mexicanos considera que la realización de éstas últimas no depende únicamente de la maternidad, sino que también tiene que ver con sus actividades y expectativas laborales, profesionales y sociales y con el desempeño en una multiplicidad de roles. Mientras en la sociedad mexicana de 1981, la creencia de que una mujer sólo podía realizarse a través de la maternidad era mayoritaria (en el 54% de los casos), en la actualidad el porcentaje que tiene esta opinión ha descendido en casi veinte puntos (equivalente al 36%).¹²

La presencia de las mujeres en el ámbito laboral es especialmente relevante en el comercio y los servicios, donde su participación alcanza el 45.9% y el 44.7% respectivamente. Como contraste, la inserción de las mujeres todavía es sumamente reducida en sectores considerados tradicionalmente masculinos como el de la construcción (5.6%).

Por otra parte, aún existen notables diferencias entre las percepciones económicas con relación al sexo. Mientras el porcentaje de hombres que gana un salario mínimo es de 5.1%, entre las mujeres alcanza el 13.4%. Como contrapartida, el 17.4% de los

hombres ganan más de cinco salarios mínimos y entre las mujeres este número apenas llega al 10.7%.¹⁴ Estos datos ratifican la información proporcionada por investigaciones recientes que han demostrado la existencia de elevados índices de discriminación salarial en perjuicio de las mujeres.

Población ocupada por sexo y grupos de ocupación según nivel de ingresos 2005

Salarios	% Mujeres	% Hombres
Hasta 1 Salario Mínimo (SM)	63.2	36.8
Más de 1 hasta 2 SM	48.4	51.6
Más de 2 hasta 3 SM	35.9	64.1
Más de 3 hasta 5 SM	30.7	69.3
Más de 5 SM	28.7	71.3
No recibe ingresos	65.2	34.8
No especificado	32.9	67.1
Total	39.5	60.5

Fuente: Polít. cult. no.28 México ene. 2007, con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, INEGI, 2005.

Esto provoca una desigualdad de ingresos entre mujeres y hombres de por vida y hace que más mujeres sean abocadas a la pobreza.

Esta desigualdad tenaz en los salarios medios de las mujeres y los hombres se mantiene en todos los países y sectores, debido a que el trabajo de ellas se infravalora y que tienden a estar concentradas en empleos diferentes a los de los hombres. Aunque el empleo requiera los mismos esfuerzos y habilidades, o más, su trabajo está menos valorado y peor remunerado. En el caso de las mujeres de color, las mujeres inmigrantes y las madres, esta brecha es aún mayor. La denominada "penalización por maternidad" obliga a las mujeres a trabajar en la economía informal, a aceptar trabajos eventuales o a tiempo parcial, y tiende a ser mayor en los países en desarrollo que en los países desarrollados.

Asegurar que el trabajo llevado a cabo por hombres y mujeres sea valorado adecuadamente y poner fin a la discriminación salarial, son esenciales para alcanzar la igualdad de género, y constituyen elementos esenciales para el trabajo decente. El principio de igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor, tal y como establece el Convenio sobre igualdad de remuneración, se tiene que aplicar si se quiere promover la igualdad y se quiere abordar de forma efectiva la discriminación salarial, especialmente teniendo en cuenta que a menudo mujeres y hombres desempeñan trabajos diferentes. Si bien el principio de igualdad de remuneración para hom-

bres y mujeres por un trabajo de igual valor, a menudo denominado "igualdad salarial", ha sido aceptado ampliamente, ha resultado difícil comprender qué implica realmente y cómo se traduce en la práctica. La desigualdad de remuneración es un problema crónico sutil difícil de superar si no se entienden claramente los conceptos e implicaciones que tiene tanto para el lugar de trabajo como para la sociedad en su conjunto, y si no se introducen medidas preventivas. El desafío de aplicar este principio ha adquirido aún más importancia en el contexto de la actual crisis económica, dado que para algunos la "igualdad salarial" supone simplemente un costo añadido. La igualdad de remuneración para hombres y mujeres por un trabajo de igual valor se puede aplicar de diferentes formas dependiendo de cada contexto.¹¹

La salida del mercado laboral, con las secuelas de paro, subempleo, empleo precario, sumergido, etc. es decisiva para generar y reproducir exclusión social, puesto que toda la organización social se asienta sobre la centralidad del trabajo; desequilibrio en la distribución de la renta que intensifica el empobrecimiento y revela la imposibilidad de universalizar los bienes más preciados que configuran las expectativas sociales.

El trabajo es la principal fuente de ingresos en la Mayor parte de la población del mundo, y en México no es la excepción. En consecuencia, las variaciones de las remuneraciones reales, la precariedad e inestabilidad laboral y las prestaciones asociadas al trabajo, son factores que tienen repercusiones directas, en los niveles de bienestar de las personas y de las sociedades. Al mismo tiempo la segmentación de los mercados laborales, la proliferación de los mercados informales y la polarización de la remuneración y de las condiciones laborales, son condiciones que tienen un efecto directo sobre la exclusión social (CORDERA,2006:9).

La elevada inequidad que enfrenta la mujer en materia laboral y de salarios se ve reflejada en la ubicación de nuestro país en el subíndice en materia laboral del Índice Global de Género. Este indicador internacional reconoce que es en el mercado de trabajo y en las retribuciones donde más se observa la desigualdad entre hombres y mujeres en nuestro país. En un total de 135 países, México ocupa el lugar 113 por la baja participación de las mujeres en el mercado laboral; la posición 104 por percibir menores salarios por desempeñar un trabajo similar y, el lugar 105 recibir ingresos inferiores a los de los hombres. La peor ubicación de nuestro país en este indicador internacional, es en materia laboral. A pesar de la creciente incorporación de la mujer al mercado de trabajo, es precisamente en el ámbito laboral donde la desigualdad y discriminación de las mujeres es mayor en nuestro país.¹²

No se puede esperar ninguna mejora duradera en la situación económica de las mujeres mientras su tiempo y talento se valore menos que el de los hombres. Promover

¹¹ Igualdad salarial Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei
¹² POLITICA Y CULTURA. versión impresa ISSN 0188-7742. Polít. cult. no.28 México ene. 2007

la igualdad de remuneración también ayuda a afrontar una causa importante de la brecha de remuneración entre hombres y mujeres, en concreto la discriminación salarial. También contribuye a mejorar la igualdad de género en términos generales en el mundo del trabajo. Resolver las brechas de remuneración entre hombres y mujeres es importante para: mejorar la desigual división del trabajo doméstico entre mujeres y hombres, así como el reparto de tiempo que hacen las mujeres en su vida entre trabajo remunerado y no remunerado; ayudar a cambiar estereotipos sobre las aspiraciones, preferencias, capacidades y la “idoneidad” de las mujeres para determinados empleos; reducir la dependencia financiera de las mujeres para así mejorar su influencia y situación en el hogar y la comunidad; hacer que las mujeres y sus familias sean menos vulnerables a la posibilidad de caer en la pobreza; reducir la probabilidad de que los hogares con ingresos bajos, entre ellos aquellos encabezados por una mujer, caigan en la pobreza o permanezcan en ella; aumentar las pensiones de las mujeres y reducir el riesgo de pobreza durante la vejez; asegurar la recuperación sostenible de las mujeres en épocas de crisis económica; reducir la presión sobre las familias para trabajar más horas; reducir el recurso al trabajo infantil; reducir los índices de rotación y aumentar la productividad; Aumentar la capacidad de las empresas para atraer y retener a los mejores trabajadores y trabajadoras.¹³

III.- LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO. ¿ORIGEN DEL PROBLEMA?

La división sexual del trabajo se refiere a la manera en que cada sociedad organiza la distribución del trabajo entre los hombres y las mujeres, según los roles de género establecidos que se consideran apropiados para cada sexo.

La distribución social de las tareas parte del sexo biológico y se divide en trabajo productivo y reproductivo; bajo esta perspectiva se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres.

Dado que estos roles tienen una distinta valoración social, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y por lo tanto en desigualdad. En esta ecuación, el trabajo doméstico y de cuidados, asignado a las mujeres, ha recibido de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado.

¹³ *Igualdad salarial* Martin Oelz Shauna Olney Manuela Tomei

La desvalorización del trabajo que suelen realizar las mujeres se desplaza al espacio público y al mercado laboral, ocupando los empleos más precarios y de inferior remuneración. Aun incorporándose a actividades públicas, las mujeres siguen cargando con el trabajo doméstico y de cuidados, lo que se traduce en dobles jornadas laborales; de ahí la importancia de que las acciones y políticas públicas vayan encaminadas a no perpetuar estos roles y a combatir las desigualdades que de ellos se derivan.

La división sexual del trabajo es una limitación seria al ejercicio de la ciudadanía de las mujeres, y es más grave cuanto menores son sus posibilidades económicas. Esta acumulación de tareas hace con que el tiempo de las mujeres para participar de una forma más activa en la ciudadanía, se vea fuertemente recortado y limitado. Así, la repartición de las tareas domésticas de una forma equitativa entre hombres y mujeres es un asunto de la vida privada, pero es también un asunto de la vida pública

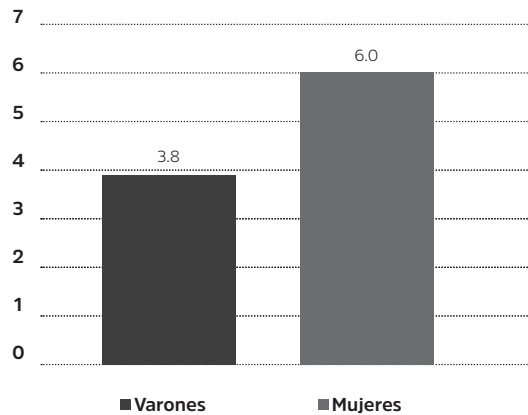
Las mujeres enfrentan más obstáculos que los varones para insertarse plenamente en el mercado de trabajo. En particular, existen brechas en el acceso al mundo laboral, en su trayectoria y en sus posibilidades de alcanzar puestos de decisión, así se observa que:

- Acceso

Si bien la tasa de actividad femenina creció marcadamente desde la década de 1970, el aumento se estancó a partir de los 2000 y hoy persiste una brecha de género en la participación laboral: un 58% de las mujeres trabaja o busca trabajo, mientras un 80% de los varones lo hace (EPH, 1t 2018).

Las mujeres tienen más probabilidades de ser excluidas del mercado de trabajo, particularmente cuando pertenecen a los quintiles de ingreso más bajos, tienen hijos de menos de 6 años, alcanzan niveles educativos menores y son más jóvenes. La contracara de esta situación es el tiempo que ellas dedican al trabajo no remunerado y al cuidado de otras personas en el hogar. Casi el doble de mujeres que de varones cuidan, y ellas dedican 2 horas más por día que ellos a esta tarea (6 contra 4) (EAHU, 2013).

Tiempo diario promedio (en horas) dedicado al cuidado de niños y personas mayores, por género. Aglomerados urbanos (3^o trimestre 2013)

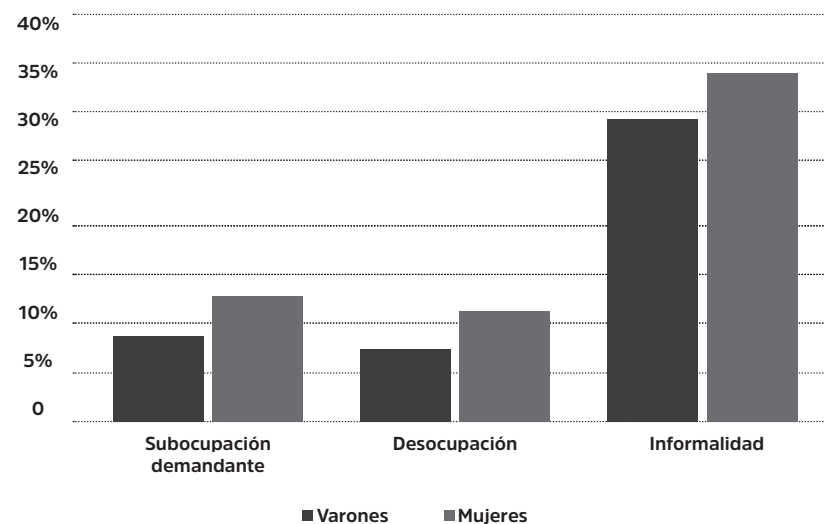


Fuente: INDEC, EAHU 3º trimestre 2013

- Trayectoria

Incluso cuando logran insertarse en el mercado laboral, las mujeres enfrentan peores condiciones de trabajo. Ellas están más expuestas al desempleo (11%), la subocupación demandante (13%) y la informalidad laboral (36%) que los varones (8%, 9% y 31%, respectivamente) (EPH, 1t 2018).

Indicadores laborales seleccionados, por género. Aglomerados urbanos (1º trimestre, 2018)



Fuente: CIPPEC en base a EPH (1t 2018)

Las mujeres se enfrentan con "paredes de cristal": participan más en los sectores menos dinámicos y peor remunerados de la economía. 6 de cada 10 mujeres trabajan en el servicio doméstico, comercio, educación y salud, mientras 6 de cada 10 de ellos lo hace en el comercio, la construcción, la industria y en actividades empresariales, inmobiliarias y de alquiler (EPH, 1t 2018). Esta segregación tiene implicancias para la brecha salarial: en los 4 sectores más masculinizados, el salario promedio es 58% mayor que en el caso de los 4 feminizados (\$21.084 contra \$13.384) (EPH, 1t 2018).

La tenencia de un hijo/a afecta diferencialmente el derrotero laboral de varones y mujeres: se asocia con una reducción o incluso con la interrupción de la dedicación de ellas a sus carreras laborales. Este fenómeno se pronuncia en el pico de la edad reproductiva y, especialmente, en los hogares de menores ingresos. La proporción de mujeres de 25 a 44 años con hijos en el hogar que transitan desde la ocupación a la inactividad es 18 veces la de sus pares varones, y asciende a 20 veces para el caso de las mujeres de 18 a 24 años con hijos en el hogar (EPH-I, 2017).

Los contextos de crisis económica ponen en jaque la estabilidad y calidad de las trayectorias en el empleo tanto de varones como de mujeres. Ya sea si ellas aumentan su participación en el mercado de trabajo (para suplir una caída de ingresos en el hogar) o la disminuyen (dada una tensión, por ejemplo, en los esquemas de provisión de cuidados), las situaciones de incertidumbre e inestabilidad económica exacerbaban los obstáculos que ya de por sí enfrentan en mayor medida las mujeres, especialmente aquellas que se encuentran en los primeros quintiles de ingreso.

- Puestos de decisión

Aquellas mujeres que logran sostener sus trayectorias laborales pese a los obstáculos experimentan una última brecha de género en el acceso a puestos de decisión, lo que se conoce como "techos de cristal". Este curioso término hace referencia a la barrera invisible que impide a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad. El origen de esta expresión se remonta a un artículo publicado en The Wall Street Journal en el año 1986. En él se define como glass ceiling barriers (barreras de techo de cristal) a los impedimentos que encuentran las mujeres para ascender en el mundo de los negocios. Del artículo se desprende que, independientemente de los méritos y los éxitos laborales, las mujeres tienen más difícil crecer profesionalmente.

Desde aquella primera mención han pasado más de treinta años y aunque la situación ha mejorado y algunas mujeres están logrando romper el techo de cristal, todavía queda mucho por hacer.

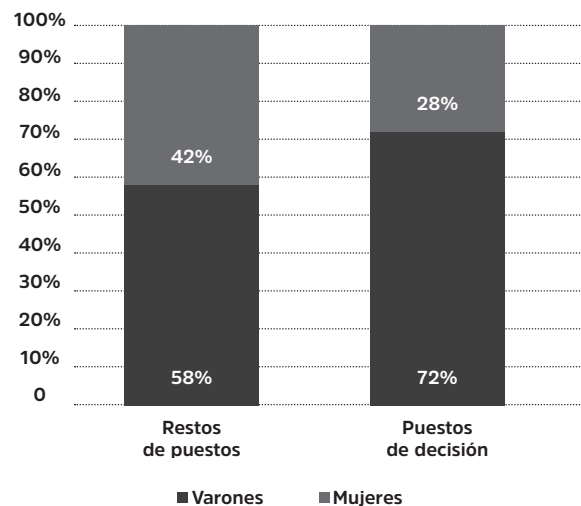
Observemos como se desarrolla este fenómeno tanto en el ámbito privado como en el público.

En cuanto al ámbito privado. Como se explica en un trabajo publicado en Social Forces, el techo de cristal se relaciona con el número de personas que hay en cada empresa en función del género, el diferente salario que perciben según el sexo, las diferencias para ir escalando a nivel profesional dependiendo de si eres un hombre o una mujer y, por último, si esos problemas aumentan o disminuyen en función del nivel en el que nos encontremos. Estas barreras, que a menudo no son de cristal sino más bien de hormigón, no desaparecen por sí solas. Por otro lado, según recoge Politikon, la invisibilidad del techo de cristal provoca que sea muy difícil explicar su existencia.

La discriminación que sufren miles de mujeres en todo el mundo, lejos de ser un hecho histórico que poco a poco ha ido cambiando por su incorporación al sistema educativo y al mercado laboral, sigue muy presente. La nómina no es la única barrera de ese techo de cristal. También la falta de visibilidad femenina es un problema, que provoca serios prejuicios sobre las capacidades de las mujeres para acceder a puestos de responsabilidad o recibir reconocimientos por su trabajo.

Es así que en el sector privado, el 72% de los puestos de decisión son ocupados por varones, incluso cuando, en el resto de los puestos del sector, ellas representan el 42% de la dotación (EPH, 1t 2018).

Empleo en el sector privado, por tipo de puesto y género. Aglomerados urbanos (1º trimestre, 2018)



Fuente: CIPPEC en base a EPH (1t 2018)

En el sector público también existen techos de cristal claros. 6 de cada 10 funcionarios del Poder Ejecutivo, Legislativo o Judicial de todos los niveles de gobierno son varones (EPH, 1t 2018). Además, la segmentación se profundiza a medida que se escala en la jerarquía de cada uno de los tres poderes a nivel nacional.¹⁴

La división sexual del trabajo, es decir, el cómo se han repartido las labores productivas y reproductivas según los sexos y el género, ha sido largamente reconocida como una de las formas de organización social y económica más básicas de nuestras sociedades.

En esta discusión han participado desde los movimientos feministas hasta distintos antropólogos, sociólogos, economistas, psicólogos y otros académicos. Los estudios se han enfocado tanto en sus causas como en sus consecuencias, y existen muchas propuestas que en gran medida dependen de la tradición específica de quien las explica.

Cuando hablamos sobre división sexual del trabajo nos referimos al proceso mediante el que se han atribuido habilidades, competencias, valores y/o responsabilidades a una persona con base en sus características biológicas asociadas a uno u otro sexo. Esto se traduce en la división de las tareas que son fundamentales para la organización social, según lo que le corresponde a alguien por ser hombre o lo que le corresponde por ser mujer.

Los estudios sobre la división sexual del trabajo nos han hecho posible analizar por qué las mujeres se encuentran tradicionalmente vinculadas al espacio doméstico y por qué los hombres están más vinculados al espacio público, lo que a su vez configura una identidad femenina en relación a los valores del cuidado (hacia procurar el bienestar de los demás), y una identidad masculina relacionada con los valores de la provisión (el abastecimiento de los recursos necesarios para la subsistencia).

En dicha división, las actividades del espacio doméstico han sido considerado más en términos de responsabilidad moral y biológica, con lo cual, no ha sido reconocido como un "trabajo formal" (como un trabajo remunerado). A diferencia de las actividades del espacio público relacionadas con la provisión, que son las que se reconocen en términos de productividad mercantil, con lo que tiene relación directa con el intercambio económico.

En otras palabras, a la mujer se le reduce tradicionalmente a la capacidad biológica reproductiva, con lo que su principal actividad económica es la reproducción de la fuerza de trabajo, y así se ha encargado históricamente del cuidado. Y a los hombres se les ha comprendido en relación con la fuerza física, y con esto, se le asignan las labores relacionadas con el espacio público y la producción económica.

¹⁴ <https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

Es así como a partir de esta división se generan y se transmiten una serie de creencias, normas y valores a partir de los cuales emergen los ideales de feminidad y masculinidad.

Las explicaciones más clásicas sobre el origen de la división sexual del trabajo proponen que surgió a partir de que las sociedades humanas dejaron de ser nómadas (se volvieron sedentarias), porque fue entonces cuando se construyeron los primeros asentamientos similares a las ciudades, lo que generó la necesidad de establecer tareas colaborativas que se basaron en las capacidades reproductivas que dieron lugar a la organización social a través de la familia.

No obstante, algunos estudios tradicionales sobre el género y trabajo en la prehistoria han tenido como efecto el legitimar la desigualdad que subyace en dicha división, porque la presentan como algo natural e intrínseco a nuestra biología; es decir, como un hecho fijo e inamovible. Ante eso, gran parte de la antropología de género nos ha enseñado que, con frecuencia, los prejuicios androcéntricos actuales se exportan directamente hacia la comprensión de las sociedades no occidentales o "prehistóricas".

Por ejemplo, en dicha área de estudio se ha investigado la actividad de las mujeres recolectoras y potencialmente inventoras de la agricultura, pero también sus actividades relacionadas con la cacería, así como la posibilidad de existencia de sociedades matriarcales en la actual zona europea.

Es decir que la antropología ha venido a romper muchas de las concepciones esencialistas cuando estudia las diferencias entre sociedades que se organizan de manera distinta a la occidental, en donde los roles de cuidado y provisión no son los mismos ni quedan asignados a hombres y mujeres de la misma forma que en occidente. Por ejemplo, ha sido posible analizar cómo en las sociedades industriales la economía se ha estabilizado sobre el trabajo cotidiano no reconocido de las mujeres (las tareas relacionadas con el cuidado y con el espacio doméstico).

La división sexual del trabajo se transforma conforme cambian los medios y las relaciones de producción en nuestras sociedades. En términos generales, Etcheberry (2015) propone tres elementos que pueden servir de guía para explicar las relaciones de género en el espacio laboral y que tienen una vigencia importante en nuestros días.

III.I. Restricciones intrínsecas y extrínsecas a la participación laboral de las mujeres.

En términos generales, esta dimensión hace referencia a la dificultad y la desigualdad de oportunidades que pueden enfrentar las mujeres cuando acceden al mercado laboral. Por ejemplo, cuando tienen que competir con hombres por un puesto, generalmente si se trata de puestos directivos o asociados a la administración pública.

Las restricciones intrínsecas son las creencias, normas y valores que se han interiorizado y que determinan las responsabilidades diferenciadas entre hombres y mujeres, es decir los trabajos que se espera que ejerzan hombres y mujeres en el mercado laboral.

Es así que las relaciones intrínsecas, se atañen a diferentes roles y responsabilidades asignadas a hombres y mujeres, niños y niñas, así como limitaciones impuestas por las rutinas, normas, procedimientos y prácticas del mercado laboral y de las instituciones supuestamente neutrales al género como los Estados, así como las actitudes y comportamiento de los diferentes actores institucionales.

La prevalencia de estas relaciones es lo que provoca las brechas de género, bajas tasas de actividad y empleo, y se dice que se explican principalmente por las llamadas restricciones impuestas, es decir, aquellas que corresponden a la esfera de los Estados y los mercados, los cuales reflejan y reproducen ideas preconcebidas sobre la masculinidad y la feminidad, tomando estos como aspectos dados de las reglas, los procedimientos, las prácticas y las construcciones sociales. Estas restricciones corresponden a asuntos tales como las preferencias de los/las empleadores/as, las normas culturales y las regulaciones ya sea legales o aunque no están escritas, también las socio culturales.

La prevalencia de restricciones, para la inserción de las mujeres en el mercado laboral existe pese a los cambios culturales verificados en la sociedad y al aumento en los derechos de las mujeres, la división sexual del trabajo asociada a restricciones intrínsecas, contribuye a mantener diversas brechas en el mercado laboral. Ello se aprecia particularmente en los resultados de los modelos estimados para las parejas que reflejan la incidencia de los patrones de género predominantes en los hogares con respecto al trabajo remunerado y no remunerado. La presencia de hijos pequeños y estar en pareja impone limitaciones a la participación laboral. El cierre de brechas en escolaridad se ha venido produciendo a mayor velocidad en el último tiempo. No obstante, debe mejorarse la calidad de la educación en cuanto a contenido y a métodos de aprendizaje. En lo rural, no basta con mejorar aspectos de infraestructura y de idioma, es importante idear la forma de que las mujeres rurales aprovechen el mayor nivel de capital humano, porque de otro modo, se ven forzadas a migrar, no solo hacia áreas urbanas, sino también al exterior.

El desempeño laboral para la mujer, está asociada con los niveles de educación más altos y con la pertenencia del hogar a estratos de ingresos superiores. Esto pone en evidencia la necesidad de generar medidas compensatorias para las mujeres en situaciones más desventajosas. Las mujeres que están casadas, tienen hijos/as peque-

ños/as o conviven en el hogar con personas adultas mayores de 80 años, enfrentan mayores limitaciones especialmente en la etapa inicial de participación laboral. Factores como la asistencia de los/las niños/as pequeños/as al sistema de educación preescolar aumentan la probabilidad de una inserción más equitativa. Por otro lado, circunstancias como ejercer la jefatura de hogar o formar parte de una familia monoparental se asocian a la probabilidad de aumento en la participación y de mayor dedicación horaria al trabajo remunerado.

Por otro lado, tenemos que las restricciones extrínsecas o impuestas son las que vienen de los estados y los mercados, por ejemplo, las preferencias de los empleadores, las reglas de acceso y control de los recursos, la tecnología y el conocimiento, el acceso a la comunicación y la educación, entre otras.

III.II. Segregación vertical y horizontal de las mujeres en el trabajo remunerado

El término de segregación social hace referencia a cómo está distribuido el acceso a los distintos espacios, y a partir de qué autoridades y qué recursos. En este caso hace referencia específica a la distribución desigual entre hombres y mujeres dentro de los mercados laborales (aunque también puede aplicarse para el espacio doméstico).

Si analizamos nuestra sociedad, podemos ver claramente cómo hay diferencias relacionadas con las tareas y funciones sociales tradicionalmente adjudicadas a mujeres y a hombres, con los roles y estereotipos de género. Hasta hace poco, mientras ellos trabajaban, ellas se quedaban en casa asumiendo las tareas domésticas, visibilizadas socialmente y sin contar con reconocimiento ni valoración social.

Esta división de espacios y la tradicional ubicación de hombres y mujeres en cada uno de ellos, provoca la división sexual del trabajo, que consiste en la forma de dividir el trabajo socialmente en base a la construcción socio cultural de género y que se basa en dos principios:

- Principio de separación: Hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres.
- Principio de jerarquía: Los trabajos de hombres son más valorados que los trabajos de mujeres.

A lo largo de las últimas 4 décadas, las acciones desarrolladas por el movimiento feminista, la presión internacional y europea y las políticas de igualdad, han provocado que las mujeres hayan ido gradualmente incorporándose al espacio público y al trabajo productivo. Sin embargo, el cambio de participación de los hombres en el espacio doméstico no ha sido recíproco y esto tiene consecuencias en la participación de las mujeres en el espacio público.

La incorporación de las mujeres al espacio público y al trabajo remunerado y la perpetuación de la división sexual del trabajo, tiene como consecuencia las dobles jornadas de las mujeres. Este concepto pretende dar nombre a la forma en la que se trata de combinar el trabajo productivo con el trabajo reproductivo y doméstico, y que es la forma en la que muchas mujeres afrontan su participación en el espacio público.

Muchas mujeres, al ser responsables de todos los trabajos domésticos y tener que compatibilizarlo con sus jornadas de trabajo remunerado, se convierten en malabaristas. Adoptan estrategias que van desde la contratación de otras mujeres, la ayuda de abuelas para el cuidado de menores, las reducciones de jornada laboral, hasta el rechazo de ascensos a puestos de mayor responsabilidad por ser incompatibles con todas sus responsabilidades reproductivas y domésticas.

Esta división sexual de los trabajos y de los espacios, basada en roles y estereotipos de género, tiene consecuencias en el mercado laboral como la segregación en el mercado laboral. Cuando la supra representación o infrarrepresentación de mujeres o de hombres se produce en determinados sectores de producción y empleos específicos, se denomina segregación horizontal.

Por ejemplo:

- En la minería trabajan menos mujeres que hombres.
- En empresas de limpieza trabajan muchos menos hombres que mujeres.
- En los puestos de los consejos de administración de las empresas, las mujeres están menos representadas que los hombres.
- En categorías laborales no cualificadas hay mayor presencia de mujeres.

Cuando se produce una concentración de hombres y mujeres en determinadas categorías laborales, grados o niveles de responsabilidad, se denomina segregación vertical.

Por ejemplo, la segregación del mercado laboral tiene consecuencias en los salarios y por este motivo definimos brecha salarial de género como la diferencia relativa que existe en la media de ingresos brutos por hora de mujeres y de hombres en todos los sectores de la economía.

La segregación vertical provoca una diferencia de salarios evidente, pero es importante tener en cuenta que no es la única causa de la brecha salarial, porque la horizontal provoca que determinados puestos mayoritariamente ocupados por mujeres tengan salarios inferiores a otros puestos mayoritariamente ocupados por hombres con la misma categoría profesional.

Podemos ver un ejemplo en las empresas de limpieza y mantenimiento. Las personas que limpian cristales o utilizan la máquina que lija los suelos, mayoritariamente hombres, suelen ganar un poco más dinero que las personas que limpian los suelos o los servicios, mayoritariamente mujeres.

Por último, para entender el fenómeno que provoca la segregación vertical, se ha establecido el concepto de techo de cristal. Hace referencia a las barreras invisibles que provocan que las mujeres no asciendan a los puestos de toma de decisión y de mayor responsabilidad en el ámbito laboral.

Estos obstáculos, al ser invisibles, resultan muy difíciles de identificar, sin embargo, las investigaciones y los análisis de género, permiten plantear cuestiones que evidencian los problemas específicos que afectan a las mujeres en el ámbito laboral por el mero hecho de serlo.

La segregación en el trabajo influye considerablemente en la exposición a los riesgos en el trabajo y, por tanto, en las consecuencias para la salud. En general, los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres, mientras que las mujeres padecen más problemas de salud, tales como trastornos de las extremidades superiores y estrés.

Es más probable que las mujeres realicen actividades de asistencia, educación y servicios. Mientras que los hombres suelen realizar trabajos de dirección, manuales y técnicos relacionados con el manejo de máquinas o instalaciones (Fagan y Burchell, 2002).

Incluso, dentro de un mismo sector, se dan casos de segregación horizontal, como, por ejemplo, en el sector sanitario. Entre los hombres predominan médicos, conserjes o celadores, mientras que entre las mujeres predominan enfermeras y auxiliares.

Incluso cuando hombres y mujeres son contratados para desempeñar el mismo trabajo, en la práctica, también existe segregación de tareas en función del género.

El trabajo a tiempo parcial es mucho más frecuente en el sector femenino y suelen ser más precarios, monótonos, exigentes y de nula promoción laboral. Los trabajos a tiempo parcial ofrecen menos oportunidades de aprendizaje y conllevan menos responsabilidades de planificación. A las mujeres que trabajan a tiempo parcial apenas se les asignan responsabilidades.

Los trabajadores a tiempo parcial suelen afirmar que sus capacidades no se aprovechan al máximo y que reciben menos formación que los trabajadores a tiempo completo.

Factores tales como la infrautilización de las capacidades pueden contribuir a la aparición de estrés. La falta de formación puede suponer que un trabajador no cuente con la formación necesaria para realizar su trabajo de forma adecuada o segura, y también puede constituir un obstáculo para sus perspectivas profesionales.

Hay una mayor concentración de mujeres en trabajos precarios y mal remunerados, y esto afecta a sus condiciones de trabajo y a los riesgos a los que están expuestas. El acoso sexual y la discriminación en el lugar de trabajo son dos factores de estrés a los que las mujeres están más expuestas que los hombres.

Incluso una vez adaptadas las cifras al número de horas trabajadas, los hombres ganan más que las mujeres.

La segregación vertical que existe hace que los mandos y puestos directivos sean ocupados predominantemente por hombres, en detrimento de las mujeres.

Dado que la desigualdad entre hombres y mujeres, tanto dentro como fuera del lugar de trabajo, puede repercutir en la seguridad y la salud laborales de las mujeres, esta cuestión debería incluirse o «integrarse» en las políticas sobre igualdad. La escasa participación de las mujeres en todos los niveles de consulta y de toma de decisiones en materia de SST contribuirá asimismo a que se preste menos atención a sus necesidades en este ámbito y a que la evaluación de los riesgos sea deficiente, si no se les consulta efectivamente.

Diferencias de género en la incidencia de accidentes, enfermedades y patologías relacionadas con el trabajo

Se han detectado diferencias de género en la incidencia de accidentes y patologías relacionadas con el trabajo, siendo las más relevantes:

- Los hombres sufren más accidentes y lesiones en el trabajo que las mujeres.
- Las mujeres tienen más probabilidades de padecer problemas de salud relacionados con el trabajo que los hombres.
- Las mujeres padecen más trastornos de las extremidades superiores relacionados con los movimientos repetitivos.
- El cáncer ocupacional es más común entre los hombres que entre las mujeres.
- El asma y las alergias suelen ser más comunes entre las mujeres.
- Las mujeres padecen más enfermedades cutáneas.
- Los hombres padecen mayor pérdida auditiva.
- Las mujeres padecen mayor riesgo de sufrir enfermedades infecciosas.

- Ambos sexos están expuestos a estrés, pero es más significativo entre las mujeres.
- Las mujeres están más expuestas a la intimidación en el lugar de trabajo.
- Las mujeres están más expuestas al acoso sexual en el lugar de trabajo.

III.III.- Diferencias, económicas, salariales y segregación ocupacional de género.

El análisis del progreso de las mujeres en el mundo, elaborado por ONU Mujeres¹⁴, muestra que persisten marcadas desigualdades de género en el ejercicio de los derechos económicos y laborales y sociales de las mujeres. A pesar de los grandes avances en los últimos treinta años, la participación de las mujeres en la fuerza laboral sigue siendo significativamente desigual en comparación con la de los hombres (47% frente a 72 %¹⁵). Si todas las condiciones continúan siendo las mismas, cerrar por completo la brecha de género en la participación económica de las mujeres le tomará al mundo alrededor de 81 años. Las desigualdades entre mujeres y hombres en lo que respecta a las oportunidades, al trato y a los resultados persisten en un gran número de sectores del mercado de trabajo. Como punto de entrada, la igualdad en las normas que rigen la actividad empresarial sigue siendo una tarea pendiente en prácticamente todos los países. Los datos arrojan que solamente en 20 de 128 economías¹⁸ hay igualdad de derechos legales entre mujeres y hombres en relación con diversos aspectos importantes para empresas y trabajadores. Otro aspecto tiene que ver con los arraigados estereotipos de género. Las mujeres siguen sin tener pleno acceso a toda la gama de ocupaciones en el sector productivo. Los estereotipos asociados a las ocupaciones femeninas y masculinas continúan influyendo en los criterios de elección profesional, así como en los esquemas de contratación y ascenso de muchas empresas. La participación de las mujeres en la toma de decisiones es significativamente minoritaria en los principales cargos de decisión económica y, específicamente, en los niveles gerenciales y ejecutivos de las empresas y grandes corporaciones. Aun y cuando representan a nivel mundial la mitad de los diplomas de doctorado, el 57% de los diplomas de maestría y hay más mujeres que hombres con títulos universitarios, su participación en los consejos directivos de las empresas oscila en promedio entre el 10 y el 5% (4 países superan el 20%) y solo 13% de los consejos directivos de las empresas son presididos por una mujer. Lograr la paridad en la cúspide empresarial podría llevar de 100 a 200 años²⁰. En México, la evidencia muestra que la igualdad está lejos de verse realizada:

- La participación económica de las mujeres, no refleja la inversión educativa y el talento que poseen. En México, solo el 43% de las mujeres participa en el mercado laboral, en comparación con el 78% de los hombres. Persiste la discriminación salarial y la segregación ocupacional, además de la violencia en diversos tipos y formas.

• La representación de las mujeres en el sector empresarial es de 19%²², mientras que al momento de emprender 23% son hombres y 19% mujeres; es decir, por cada 10 hombres que emprenden, 8.3 mujeres lo hacen. De la fuerza laboral total femenina, 2.2% son empresarias mientras que 5.6% de la masculina son empresarios.

• A pesar de los avances de las mujeres en el sector educativo, en donde constituyen más de la mitad de la matrícula de maestría (51.2%), especialidades (51%) o posgrado (50.4%)²⁵, el porcentaje de mujeres en puestos de liderazgo y con responsabilidades directivas es de 29%²⁶ y su presencia en los 22 principios para el empoderamiento de las mujeres en las empresas 4 puestos intermedios de las grandes corporaciones del país no supera el 23%²⁷. En las posiciones más altas, equivalentes a las direcciones generales en el sector público, el porcentaje de mujeres se reduce a 13% y tan solo 5% son presidentas de consejos directivos.

• La brecha salarial de las mujeres con respecto de los hombres en trabajos iguales es de entre 15 y 20% en promedio. Este porcentaje llega a subir hasta 40% cuando se trata de mujeres en puestos de alta dirección. La disparidad salarial basada en la maternidad, es decir, la diferencia del salario entre las mujeres que son madres y las que no lo son, es cercana al 30%³⁰.

• Las mujeres son víctimas de discriminación en el ámbito laboral. Alrededor de 15% de las mujeres de 15 años y más que alguna vez en su vida trabajaron o solicitaron trabajo, les fue requerido un certificado de no gravidez como requisito para su ingreso al trabajo, o las despidieron por embarazarse o les redujeron el salario.

• La violencia contra las mujeres también ocurre en el lugar de trabajo. Cerca de 22.6% de las mujeres ocupadas han sido violentadas en el ámbito laboral; de ellas, más de la mitad (52.9%) padecieron esta situación en una fábrica o taller; 40% fueron agredidas en una empresa privada o en un banco; 15.6% en un comercio y 9.7% en otro lugar de trabajo.

• La sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado condiciona negativamente la actividad económica de las mujeres en todos los ámbitos. Este es el impuesto oculto y más alto con el que cargan las mujeres en términos económicos y de tiempo: las mujeres dedican 59 horas a la semana, tres veces más que los hombres que dedican 22 horas promedio. La falta de una corresponsabilidad social del cuidado y de la redistribución del trabajo doméstico ha limitado considerablemente el tiempo que las mujeres podrían invertir en sus negocios, empresas o carreras ejecutivas. Sin duda, la respuesta colectiva a las necesidades actuales y crecientes de cuidados es la piedra angular de la transformación de la economía. El sector priva-

do está llamado a ejercer un rol protagónico para acelerar el ritmo hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, a través de la redefinición de las políticas empresariales y la adopción de un modelo de negocio que tome en consideración tanto las necesidades de las mujeres, como las ventajas y los beneficios de captar, desarrollar, fortalecer y potenciar el talento femenino.¹⁵

Las desigualdades de género en el mercado de trabajo se manifiestan de muchas formas, una de ellas es la segregación ocupacional que consiste en la concentración desproporcionada de mujeres en cierto tipo de ocupaciones y de hombres en otras, que gracias a los estereotipos socio laborales unas se consideran “femeninas” y otras “masculinas”; es decir, la segregación ocupacional excluye a un género de la posibilidad de desarrollarse profesionalmente en ciertas actividades que la sociedad le atribuye al otro. Las consecuencias para las mujeres de esta segregación ocupacional se traducen en desigualdad en la remuneración, menores oportunidades laborales y escasas alternativas al momento de elegir oficio o carrera profesional.

Los factores de oferta contemplan las preferencias de las mujeres por elegir ciertas carreras profesionales, tipos de actividad o características del empleo; pero es necesario destacar que estas elecciones responden a condicionamientos de género previos a la entrada al mercado laboral como son la influencia de la familia para que sus hijas continúen reproduciendo la división sexual del trabajo, la elección estereotipada de formación académica, los medios de comunicación que se encargan de reforzar ciertas actividades para las mujeres y ciertas otras para los hombres.

Las teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios se suelen dividir en dos grandes modelos: Las explicaciones por el lado de las características de la oferta de trabajo y sus preferencias laborales y, aquellas provenientes del lado de la demanda que se centran en la discriminación en el mercado de trabajo.

III.IV.- La teoría del capital humano.

Según BECKER (1975 y 1985) y los teóricos del capital humano (MINCER Y POLACHECK, 1974; Schultz, 1961) la especialización de las mujeres en la producción doméstica es, al mismo tiempo, la causa de que obtengan salarios más bajos que los hombres, debido a que su participación laboral se interrumpe como consecuencia de la maternidad y a que invierten menos en capital humano de mercado. La teoría del capital humano explica las diferencias de género en los salarios por diferencias de productividad, asociadas a una menor inversión inicial y continua en capital humano (educación formal y aprendizaje en el trabajo) por elección voluntaria de la mujer. La división del trabajo en el seno del hogar determina que la mujer dedique más

¹⁵ ONU Mujeres, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las publicaciones: mx@unwomen.org Coordinación de la publicación. Juliette Bonnafé. Especialista de Programas de ONU Mujeres México. Viviane Plata. Consultora de ONU Mujeres. Investigación y elaboración de contenidos. Begoña Antón. Consultora de ONU Mujeres. Apoyo administrativo. Claudia Ramírez. Auxiliar de Programas de ONU Mujeres.

tiempo que el hombre a la familia a lo largo de su vida. Anticipando una vida laboral más corta y discontinua, las mujeres tienen menos incentivos para invertir en educación formal orientada al mercado (CASTAÑO, 1999;). Junto con la educación formal, la teoría del capital humano predice que la experiencia laboral tiene retornos positivos en el mercado de trabajo, puesto que supone la adquisición de entrenamiento ‘en el empleo’, de aprendizaje ‘en el puesto de trabajo’ lo que hace a los trabajadores más productivos. Así, personas con el mismo nivel educativo, pero con mayor experiencia obtienen una diferencia salarial que refleja el aprendizaje dentro de los trabajos específicos. Por lo tanto, es necesario considerar que para muchas mujeres la maternidad lleva a interrumpir su participación laboral en la etapa de crianza de los hijos y, con ello, a acumular menos años de experiencia. De acuerdo con la teoría del capital humano, la pérdida de experiencia laboral producto de estos retiros de la fuerza de trabajo, afectará negativamente a las mujeres, volviéndolas menos productivas y reduciendo sus salarios (BECKER, 1985).

Por otra parte, incluso cuando las mujeres inviertan tanto en capital humano como los hombres, sus responsabilidades domésticas pueden perjudicar su productividad ‘en el empleo’ y afectar negativamente sus salarios. Puesto que el trabajo doméstico requiere mucho más esfuerzo que el ocio, las mujeres casadas con hijos pueden encontrarse más cansadas o estar ahorrando energías anticipando el trabajo que tienen que hacer en el hogar, de manera que se esforzarán menos que los hombres casados en cada hora de trabajo de mercado (CASTAÑO, 1999; 69). De esta manera, en la medida que los salarios reflejan el valor de la productividad marginal del trabajo, la penalidad salarial que afecta a las mujeres con mayores responsabilidades familiares, podría explicarse simplemente por el menor retorno que reciben en el mercado factores que son menos productivos. Por lo tanto, en esta visión, las mujeres y los hombres se revelan como sustitutos imperfectos en el mercado laboral (TENJO y otros, 2005; 20). Ahora bien, la expectativa de una vida laboral más corta y discontinua de las mujeres no sólo se identifica como la explicación de las diferencias salariales entre ambos sexos, sino que también se establece como la causa de la segregación ocupacional.

IV.- RIESGOS DE LA EXCLUSIÓN PERSISTENTE.

Resulta una realidad ineludible, que el empoderamiento político de la mujer nunca será una realidad, sin el acceso equivalente a los puestos de toma de decisiones. Si revisamos cómo ha sido la evolución del número de mujeres en estos puestos durante el siglo XXI y en función de que se ha obtenido, observamos que, efectivamente ha habido un aumento en relación histórica, y esto tiene que ver con dos elementos

principales: El primero sería un crecimiento general de una apreciación más igualitaria entre hombres y mujeres; y en segundo término por supuesto las crecientes demandas de democratización interna de los partidos e inclusión de mujeres -y minorías- en puestos de toma de decisiones o de responsabilidades.

Mediante la incorporación femenina a estos puestos, se ve cómo los partidos responden a crecientes demandas de igualdad efectiva entre géneros y de democratización interna de sus organizaciones por parte del electorado y la comunidad política en general.

Sin embargo, observemos el siguiente ejemplo: La administración municipal representa el puesto de mayor poder dentro de la esfera o administración local, por lo que el retroceso de los hombres respecto de esa posición sería más lento, en pos de mantener su posición de dominación en términos de poder simbólico. Esto es similar, con matices, a 'ceder' la presidencia de la República a una mujer, lo cual en todo caso disminuye la teoría de que las disposiciones partidistas a nivel nacional son más manifiestas ante la opinión pública, y por esto son más capaces de responder a sus reclamos (y más rápido). Cada vez hay más presencia de mujeres en las listas y el Legislativo (Htun, 2000) pero aún cuesta proponer mujeres en puestos de cargo único. Los puestos más personalizados, como las presidencias, ejercidas por un solo individuo, son más difíciles de 'compartir'. Se puede pensar en cuestiones de dominación simbólica, de un recelo por parte de los hombres a otorgarse esas pérdidas en el terreno del capital -y poder- simbólico.

Estos cambios en el imaginario colectivo -como construcción sociocultural- se dan de forma lenta y continuada hasta permear la sociedad modificando el sentido y significado que los individuos dan a las construcciones de género y sus micro-relaciones de poder. Deben observarse desde una perspectiva mayor, el campo de las relaciones de género y el empoderamiento femenino; esos reclamos de equidad política están directamente relacionados con percepciones sobre el papel de la mujer en la sociedad.

El Informe del Observatorio de Igualdad de Género (CEPAL, 2011) muestra la Multifactorialidad de la "construcción de la autonomía de las mujeres" (2011:3), y destaca la necesidad de aunar cambios tanto en la vida pública-productiva como en la privada.

Ahora bien, dejando de lado el entorno de la participación política y electoral de la mujer, vallamos al inicio y esto es solamente a lo social, el riesgo de la exclusión persistente lleva a factores que no son en modo alguno independientes unos de otros ya que:

1. Su combinación es lo que ha creado las tensiones inherentes al proceso de degradación que se autoalimenta; pone en cuestión la actual organización

social, económica, política y la misma democracia, (repensar en este contexto, el sistema educativo vigente). Señala también la necesidad de asignar a las cuestiones sociales y muy particularmente a las más deterioradas y vulnerables una mayor atención y prioridad en la toma de decisiones y en la formulación de las distintas políticas. La sociedad de hoy y de mañana tiene que organizarse ya bajo la presión de una fuerza exterior mediante el compartir valores comunes.

2. Los impactos son muy profundos y destructores desembocando fácilmente en múltiples situaciones de riesgo: desestructuración personal y familiar; falta de sentido de la vida; auto marginación en busca de espacios propios de creación, fracaso escolar; huida de la escuela, familia, entorno; alcoholismo, drogadicción; racismo, xenofobia, desempleo; enfermedades mentales; discapacitados, abandono.

Es claro que de continuar la exclusión de la mujer en las tres grandes estructuras de integración: Mercado de trabajo, Estado de Bienestar y redes familiares y personales tendría consecuencias impactantes, no solo a nivel personal en cada mujer, si no a nivel del desarrollo social y económico del país. En relación al primero, las mujeres presentan tanto menores niveles de participación en el mercado (tasa de actividad y de ocupación más reducida; tasa de paro más elevada) como peores condiciones de empleo (segregación horizontal y vertical y brecha salarial). En relación al segundo, se destaca que la protección otorgada por el Estado de Bienestar, al basarse en la cotización y en trayectorias laborales tradicionalmente masculinas (a jornada completa y sin interrupciones a lo largo del ciclo vital), otorga una protección insuficiente a las mujeres, cuya participación es a menudo fragmentada e interrumpida. Finalmente, con respecto a las redes familiares y personales, tenemos la violencia del que son objeto y el caso del aislamiento social es claramente mayor en el caso de las mujeres.

Estos datos nos llevan a afirmar con fuerza, por un lado, la necesidad de impulsar la incorporación laboral femenina y, por otro, la una mirada de género a la exclusión a efecto de mejorar la calidad del empleo de las mujeres. Esto significa que las políticas de conciliación deberán ser sí reforzadas, pero también repensadas para favorecer su utilización por parte de los varones y evitar así que la conciliación se convierta en un "asunto de mujeres", como de facto ha venido siendo hasta ahora. Para mejorar nuestro conocimiento de cómo el género incide en los procesos de exclusión, por otra parte, no es suficiente analizar qué está sucediendo a nivel general, sino que es necesario observar también cuál ha sido la evolución en el caso de algunos colectivos especialmente vulnerables.

La noción de "sobrerrepresentación femenina en el espacio de la exclusión", no identifica un proceso sino un estado, y por lo tanto puede ser utilizada con referencia a

una realidad estática. Finalmente, el “análisis de género de la exclusión social” pone el acento en el hecho de que, se ha tenido como objetivo primario visibilizar la incidencia del género en los procesos de exclusión, un “análisis de género de la exclusión social” que, en términos generales, ha evidenciado la existencia de una “sobrerrepresentación femenina en el espacio de la exclusión” pero no de una “feminización de la exclusión”.

IV.I.- La brecha de la participación: Política, laboral, salarial.

En cuanto a la participación política de la mujer, sin duda se ha avanzado en la última década, en razón de la aplicación de algunas acciones positivas, por esto es conveniente internarse en lo que significan, en especial, las cuotas de género y la paridad democrática, dos términos que van de la mano pero que, definitivamente, no son iguales, esto para impedir caer en el engaño e intentar su cumplimiento con fuertes simulacros. Es preciso empezar por reconocer que, por en la actualidad, en base a los términos jurídicos aplicables, las mujeres y hombres gozan de iguales derechos, sin embargo, en la aplicación práctica, esto no se refleja, ni en la participación igualitaria, ni en la obtención de cargos ni mecho menos en el acceso a los cargos de toma de decisión, en la presencia en los espacios de poder y representación política. Es necesario tener en mente que las cuotas de género establecidas (60/40) no son un techo máximo, sino sólo un piso mínimo para garantizar el avance de las mujeres y cerrar las brechas de desigualdad en el ámbito político. A la vez es necesario dejar claro que las cuotas de género forman parte de un sistema insuficiente y limitado que aún no logra una justa participación de las mujeres en los espacios de representación política. La cultura política hasta ahora ha estado dominada por valores y características consideradas masculinas asertividad, agresividad, competencia, etcétera, basándose en el control y caracterizándose por aspectos que resaltan la fortaleza y la seguridad, es necesaria la puesta en marcha de acciones que favorezcan el liderazgo y participación política de las mujeres, pues si bien algunas logran ocupar espacios políticos, suelen sufrir aislamiento y son excluidas de la toma de decisiones fundamentales. Más aun, se sostiene que, generalmente, son tratadas como minoría, ignoradas e intimidadas. En la Declaración Universal sobre la Democracia (El Cairo, 1997), se declara que es fundamental asumir que la democracia sólo contraerá un significado verdadero y dinámico cuando a través de las políticas públicas y la legislación nacional se opte por mujeres y hombres con equitativa consideración a los intereses y necesidades de ambas mitades de la población y de aquí a la democracia paritaria que garantice la participación equilibrada de hombres y mujeres en la toma de decisiones. Plantear la democracia desde un paradigma de justicia dialógica, substantivamente incluyente, profundamente atenta a quienes son las y los sujetos que integran nuestra sociedad, sus intereses, su condición y posición es, sin dudar, el rostro moderno de la dignidad humana.

Tenemos entonces, que, Junto con la igualdad jurídica entre hombre y mujer proclamada en la Constitución Mexicana, el acontecimiento más sobresaliente en el desarrollo de país, ha sido la igualación en las oportunidades educativas. Sin embargo, a esta revolución educativa no le ha seguido una revolución en el mercado laboral ni en el sistema ocupacional. Decimos esto porque la igualación de los presupuestos (en la educación y en el derecho) tiene el efecto, paradójico en apariencia, de que el plus de la igualdad, trae más claramente a la conciencia las desigualdades que siguen existiendo y se agudizan. De este modo, se ha establecido, con todos los contrastes, oportunidades y contradicciones, la inequidad de género en la distribución de costos y beneficios sociales y económicos, como una preocupación de orden político y social.

A la equiparación de las oportunidades educativas y de los niveles efectivos de escolaridad entre ambos sexos, no le ha seguido una igualación de las condiciones en el mercado laboral, de manera que, a pesar de los avances observados en las últimas décadas, persisten diferencias de género sustanciales en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación.

Finalmente, es necesario considerar que las diferencias de género en la participación laboral y en los salarios no afectan por igual a toda la población, sino que varían de manera sustancial según el nivel educacional alcanzado por las personas. En efecto, la brecha de participación laboral es menor entre hombres y mujeres más educados. Por ejemplo, entre las personas sin educación formal, las mujeres reciben el 76,6 por ciento de los salarios de los hombres. Entre las mujeres que han completado la educación básica y media no hay mucha diferencia, ambos grupos perciben alrededor del 70 por ciento de los ingresos de los hombres. Sin embargo, aquellas que han terminado la educación superior ganan sólo el 61,4 por ciento de los salarios de sus congéneres (Encuesta Comisión Nacional de la Mujer/UNICEF/Milenio Feminista (1999). De este modo, las disparidades entre los sexos en el mercado de trabajo no son un fenómeno homogéneo, sino que, por el contrario, tanto la relación entre sexo y participación laboral como la relación entre sexo y salarios están especificadas por los niveles educacionales alcanzados por la población. De ello se deriva que, mientras el ‘problema principal’ de las mujeres poco cualificadas es el de no poder acceder a la fuerza de trabajo, el de aquellas mejor educadas es el de recibir salarios inferiores a los de los hombres.

Las mujeres carecen de reconocimiento en las esferas del poder público y privado, lo que deriva en falta de oportunidades ya que la mayoría de la vez no cuentan con el apoyo familiar, apoyo económico, social y hasta psicológico; esto provoca cierto grado de inseguridad y disminuye su capacidad de participación política.

Finalmente, una vez en el ejercicio de la representación política, las mujeres están obligadas a mostrar su capacidad intelectual y de ejecución para demostrar ser merecedoras del mismo. Otras, están sometidas al permanente “acoso político”, por parte de los hombres de sus mismos o de otros partidos políticos que las obligan a renunciar o no volver a la representación.¹⁶

IV.II.- La teoría de las diferencias compensatorias.

La segregación ocupacional en mercado de laboral ha sido, a su vez, identificada como una fuente importante de inequidad salarial entre hombres y mujeres, puesto que los empleos predominantemente femeninos pagan, en promedio, salarios más bajos que los empleos masculinos, aun controlando por capital humano. La economía explica el menor salario en las ocupaciones donde predominan las mujeres a través de la teoría de diferencias compensatorias.

Esta teoría establece la posibilidad de que existan diferencias salariales aun entre personas con las mismas características productivas. Suponiendo ahora que todos los trabajadores son iguales, se pueden atribuir las diferencias salariales únicamente a disparidades en los trabajos (ENGLAND, 2005; 33). La idea es que la retribución al trabajo está compuesta por compensaciones pecuniarias (salario) y no pecuniarias de utilidad de realizar el trabajo mismo. La teoría económica establece que la competencia requiere que todos los empleos sean igualmente atractivos para los trabajadores en el margen, cuando tanto los beneficios pecuniarios como no pecuniarios son tomados en consideración (ENGLAND, 2005; 67). Así, por ejemplo, si hay trabajos que implican riesgos o condiciones laborales desagradables (jornadas largas, horas nocturnas, trabajo en ambientes malsanos, viajes frecuentes, peligro de accidentes, bajo reconocimiento social, etc.) es posible que la remuneración en dichos trabajos incluya un premio para compensar a los trabajadores por la desutilidad que les generan las condiciones laborales ‘desagradables’. La razón radica en que, para poder atraer trabajadores, las empresas que ofrecen un trabajo ‘desagradable’ requieren algún tipo de incentivo. De manera inversa, los empleadores pueden ofrecer menores salarios si proporcionan beneficios no pecuniarios que algunos trabajadores van a intercambiar por salarios.

Al enfocar esta perspectiva al análisis de género, se puede establecer que, si las diferencias salariales por sexo son compensatorias, se debe a que las mujeres prefieren y son contratadas en trabajos más ‘agradables’ que aquellos que para los que son contratados los hombres. Si en general los hombres son menos adversos a trabajar bajo condiciones indeseables que las mujeres, dicha diferencia compensatoria estaría asociada con diferencias entre los sexos. Dicho de otra forma, las mujeres esta-

rían intercambiando ingresos por mejores condiciones de trabajo, mientras los hombres se enfocarían más en la maximización de ingresos.

:

IV.III. - El interés del problema para las políticas públicas.

Ahora bien, en qué medida estas disparidades entre hombres y mujeres en el mercado laboral constituyen un problema o un ámbito de acción relevante para las políticas públicas. Al respecto, es posible sostener que la incorporación parcial de las mujeres a la fuerza de trabajo, especialmente, de aquellas que cuentan con menor educación, cobra importancia por su relación con la desigualdad económica y la pobreza. En efecto, la alta desigualdad en la distribución del ingreso de los hogares es en buena medida el resultado de que las mujeres con más educación y, por lo tanto, con más ingresos, son las que están más integradas al mercado de trabajo (TIRONI y otros, 2006:89). Paralelamente, ha crecido el consenso en relación con que para avanzar en la disminución de la pobreza se requiere, cada vez más, de la existencia de dos ingresos del trabajo en los hogares. Esto, considerando los bajos niveles de salario que prevalecen en el mercado y el hecho de que más del 80 por ciento de los ingresos totales con que cuentan las personas y las familias provienen del trabajo. En efecto, los hogares donde ambos cónyuges trabajan tienen una menor probabilidad de ubicarse en los deciles de menores ingresos. De lo anterior podemos deducir que, aumentar las oportunidades laborales de todas las mujeres tendrá en consecuencia el efecto de disminuir directamente la desigualdad y la pobreza.

Al mismo tiempo que se dice que la reducción de la pobreza puede contribuir al incremento de la igualdad, se ha sostenido que la elevada desigualdad en la distribución del ingreso atenta contra el proceso de desarrollo en sí y afecta las tasas de crecimiento económico, además de explicar en gran medida la falta de avances en la reducción de la pobreza. La desigualdad en el ingreso ha sido identificada por el Banco Mundial como un obstáculo doble a la reducción de la pobreza, señalando que, si el crecimiento estuviera acompañado de una disminución de la desigualdad, sería más favorable a los pobres (ESPINO, 2006: 78).

Ahora bien, en la medida que la distinción entre diferencias discriminatorias y no discriminatorias por sexo, edad, etnia u otra condición está institucionalizada en el sistema legal, es tentativo concluir que las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son un asunto que concierna a las políticas públicas, a menos que resulten de discriminación empresarial.

Se considera que existe discriminación salarial por razones de género cuando dos individuos con las mismas características económicas reciben diferentes salarios so-

¹⁶ Fuente/Notas: 1 Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL 2 idem. 3 <http://www.quotaproject.org/country.cfm?SortOrder=electoralSystem> 4 www.ipu.org 5 http://es.wikipedia.org/wiki/Sufragio_femenino 6 <http://www.onlinewomeninpolitics.org/statistics.htm> reelección.

lamente por su sexo (TENJO y otros, 2005: 67). En este sentido, los estudios que se centran en las explicaciones por el lado de la demanda de trabajo, atribuyen a discriminación las desigualdades de ingresos que persisten entre trabajadores con las mismas calificaciones (educación y experiencia laboral) en iguales trabajos. Vale decir, interpretan cualquier residuo no explicado por dichas características como un indicador de discriminación. De esta manera, aunque es probable que parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deban a razones genuinas de discriminación (a modo de trato diferenciado entre individuos 'igualmente productivos'), ello no puede corroborarse con certeza, puesto que en general no están disponibles -para la investigación- medidas directas y específicas de discriminación y de productividad en el trabajo.

Sin embargo, el discurso de la "perspectiva de género" por parte del Estado y de Gobierno se ha convertido en un practica de moda en un país que como México aspira a la modernidad, a conciliar desarrollo, democracia y equidad dentro de coyunturas que, a la vez que abren espacios de participación y progreso para las mujeres, restringen los beneficios y contenidos de su participación. Si bien se han elaborado y se han puesto en marcha programas con "perspectiva de género" éstos han sido orientados a regular la fecundidad, la sexualidad y redefinir los roles productivos y reproductivos, de las mujeres en nombre de la equidad de género. Pero desde el punto de vista feminista estos programas tienen escasa relación con el empoderamiento y equidad de las mujeres, teniendo como un claro ejemplo de esta cuestión que el 85 % del gasto social etiquetado para las mujeres en México, lo absorbe el programa oportunidades, que es meramente social, seguido por la atención a la salud materna infantil, y solamente dos programas destinados a micro financiamientos a mujeres rurales, serían los únicos orientados al empoderamiento de las mujeres, que absorben una mínima porción de éste gasto (CORDERA,2006:154).

En cuanto a lo que tienen que ver con la participación política y electoral de la mujer encontramos que, el sistema de cuotas, aunque haya logrado resultados importantes, todavía no garantiza el acceso al poder. Éste requiere de cambios profundos en la democracia y en la cultura política para ser totalmente efectivo, ya que no es suficiente que la mujer ocupe un porcentaje representativo dentro de las listas partidarias, sino que el partido, las agrupaciones ciudadanas e indígenas las apoyen y les den la publicidad necesaria para lograr posiciones en el poder. Otra forma de propiciar la participación política de la mujer es la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas, la planificación, implementación de estrategias gubernamentales y no gubernamentales y las asignaciones presupuestarias y el gasto público para este tema. La transversalización de género no es un fin sino el camino para el logro de la equidad. Promover la igualdad de género y la autonomía de

la mujer es uno de los ocho objetivos de la Declaración de los Objetivos del Milenio, aprobada por la comunidad internacional en el año 2000 en su intento por reducir la pobreza y las desigualdades. La medición de las metas, a través de sus indicadores, es un instrumento para ampliar las oportunidades de participación de las mujeres.¹⁷

V.- EL GÉNERO COMO VARIABLE SIGNIFICATIVA PARA EL OTORGAMIENTO DE CARGOS DE TOMA DE DECISIÓN.

"Derivada del latín genus, la palabra "género" se utiliza por lo común para designar una categoría cualquiera, clase, grupo o familia, que exhibe los mismos signos de pertenencia. En numerosos trabajos contemporáneos, se designa por "sexo" lo que compete al cuerpo sexuado (masculino o femenino) y por "género" lo relacionado con la significación sexual del cuerpo en la sociedad (masculinidad o femineidad)." (Scott J., 1988, pág. 123) La política, la académica, los medios, el espacio urbano, la salud, el deporte están impregnados hoy de los debates que giran en torno al género y la perspectiva que éste aporta para lograr una equidad aceptable entre varones y mujeres en el siglo XXI. Algunas perspectivas recientes, particularmente latinoamericanas, africanas y asiáticas, consideran que el término género ha devenido en una forma cortés de hablar sobre los sexos, especialmente, sobre las mujeres. Incluso, una vertiente reciente ha criticado el concepto por considerar que lava la condición de subordinación de las mujeres al homologarla a otras en razón de diferencias sexuales o de identidades sexuales diversas y que, además, la perspectiva en conjunto se convierte en una forma de colonización intelectual que refuerzan la dependencia de los países del denominado tercer mundo y los someten a reflexiones y problemas que no le son propios. (Espinosa Miñoso, 2009); (Gargallo, 2004); (Mohanthy, 2008); (Spivak, 2003)

En nuestro país permanece la brecha, el espacio invisible entre mujeres y hombres que, si bien no se ve, si se vive y afecta la vida de las mujeres e inhibe sus posibilidades en cuanto a su participación en la toma de decisiones. Esto constituye un inconveniente para el fortalecimiento de la vida democrática del país y limita que en las decisiones que se toman desde el Estado esté presente la visión de género.

La problemática inicia desde la perspectiva del género como una diferencia esencial, es decir, mujeres y hombres son diferentes. Desde esta concepción, los estereotipos y las esferas separadas de actividad están justificados. En este concepto encontramos las siguientes consideraciones:

¹⁷ Fuente/Notas: 1 Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL 2 idem. 3 <http://www.quotaproject.org/country.cfm?SortOrder=electoralSystem> 4 www.ipu.org 5 http://es.wikipedia.org/wiki/Sufragio_femenino 6 <http://www.onlinewomenpolitics.org/statistics.htm>

- a) El género consiste en un sistema de dogmas. Acentúa la idea de que el género es una construcción social y se centra en las representaciones de relación hombre-mujer en una cultura dada en un tiempo y contexto determinado. El género es en realidad un sistema de clasificación social. Así, en las sociedades patriarcales, y con la finalidad de mantener la hegemonía de los hombres en los órganos de poder y preservar las situaciones de dependencia de las mujeres respecto de los hombres, se atribuye a hombres y mujeres papeles distintos en función de su sexo.
- b) El género expresa las relaciones de poder. Sostiene que las relaciones de género se basan en diferentes asimetrías: de estatus, de poder, sociales, de acceso a recursos. Las intervenciones para evitar discriminación vendrán mayoritariamente de procesos personales y colectivos de reflexión y empoderamiento.
- c) Los roles de género. A lo largo del proceso de socialización y según el sexo: hombre o mujer, se aprenden y ponen en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo o no la integración a la sociedad de referencia. Estos comportamientos es lo que se ha denominado como roles de género, y están directamente relacionados con el reparto de tareas entre mujeres y hombres. Por ejemplo, a las mujeres se les asignan unos roles vinculados con el desempeño de tareas en el ámbito doméstico, relacionadas con el cuidado del hogar y con el cuidado de las personas en el entorno familiar, mientras que a los hombres se les asignan roles relacionados con el ámbito público: el empleo remunerado y la participación en los órganos de toma de decisiones que afectan al conjunto de la sociedad.
- d) Los estereotipos de género. Los estereotipos de género hacen referencia a una serie de ideas impuestas, simplificadas, pero fuertemente asumidas, sobre las características, actitudes y aptitudes de las mujeres y los hombres. Son los modos de actuación considerados correctos e imputables a un rol determinado en una sociedad y en un momento dado. De manera genérica, se diferencian cuatro tipos básicos de estereotipos de género:
1. Rasgos de personalidad (se suele esperar que las mujeres sean pasivas y sumisas, mientras que se espera que los hombres sean seguros de sí mismos y agresivos).
 2. Comportamiento doméstico (por ejemplo, se suele considerar que las mujeres cuidan mejor de los niños; mientras que los hombres se desempeñan mejor en las reparaciones de la casa).
 3. Ocupaciones (por lo general, las mujeres son consideradas como mejores en el desempeño de ocupaciones de ayuda y los hombres en ocupaciones técnicas).
 4. Apariencia física.

Los estereotipos de género pueden causar un trato desigual e injusto debido al género de una persona. Los estereotipos de género constituyen una problemática en

sí misma, por el nivel de encasillamiento al que remiten, perjudicando de múltiples maneras tanto a hombres como mujeres, al limitar las elecciones en función de una representación arbitraria. Esto se denomina sexismo y es el hecho de formular hipótesis injustificadas o al menos sin fundamento, sobre las capacidades, los objetivos o los roles sociales de una persona sobre la única base de sus diferencias sexuales.

El proceso de socialización de género. Tanto los roles como los estereotipos de género son aprendidos e interiorizados a través de un proceso de aprendizaje por el cual las personas aprenden e incorporan valores y comportamientos de la sociedad en la que nacen. Este proceso de socialización es denominado socialización de género.

Este proceso de socialización de género tiene dos vertientes: una colectiva, donde los individuos, mujeres y hombres, se adaptan a las expectativas que sobre ellos tiene el resto de la sociedad y una individual, donde cada persona perpetúa los roles y estereotipos, llevándolos a cabo en su vida y enseñándoselos a sus descendientes. Así, el proceso de socialización de género toma una importancia fundamental en el desarrollo de la identidad personal y en la interiorización de los roles de género.

a) La socialización de género:

1.- comienza antes del nacimiento, ya que los roles se asignan antes de nacer de acuerdo a las diferentes expectativas que se tienen de un niño o de una niña.

2.- se prolonga durante toda la vida, a través de la reproducción de los diferentes roles asignados a mujeres y hombres.

3.- se lleva a cabo a través de los principales agentes de socialización: la familia, la escuela, medios de comunicación, el grupo de pares, el lenguaje, que reproducen constantemente los roles asignados a cada género.

b) La identidad de género

La identidad del género (femenino o masculino) es un proceso importante del desarrollo que ocurre entre los 2 y los 4 años. Es cuando los niños reconocen si son un niño o una niña. La identidad de género no viene determinada por el sexo biológico.

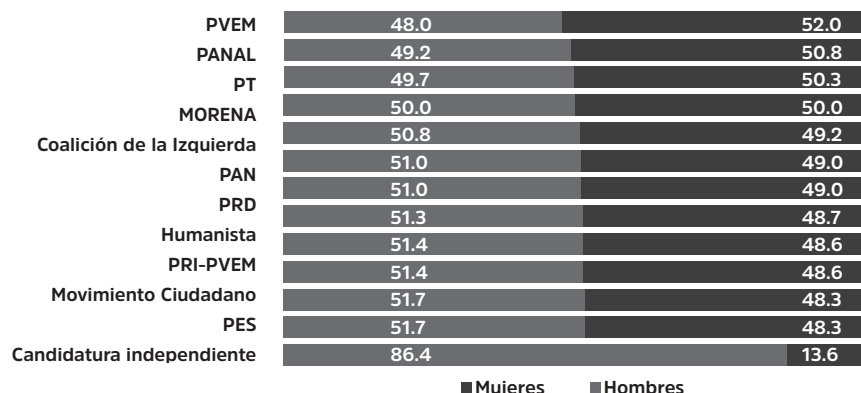
Desde los diferentes canales de socialización: familia, escuela, medios de comunicación, se envían mensajes estereotipados que perpetúan modelos de comportamiento tradicionales de masculinidad/femineidad y que son denominados como mandatos de género. Los mandatos de género se relacionan con el término de profecía auto

cumplida o efecto Pigmalión, por el cual, el comportamiento inconsciente depende de las expectativas de los demás, facilitando así que se cumplan dichas expectativas.¹⁸

En este contexto, por supuesto que el género ha sido, como ya se ha explicado en el presente documento una variable de acomodamiento entre hombres y mujeres en los puestos o cargos de toma de decisión. Se puede observar que solo con acciones positivas a favor de las mujeres, y políticas públicas con perspectiva de género, se ha podido reducir la brecha de representación para la mujer en cargos importantes, un ejemplo de acción positiva es la propuesta de cambio en la Ley de Régimen Electoral General para conseguir una representación o composición equilibrada que garantice la presencia de mujeres y hombres, de forma que, en las listas electorales, las personas de cada sexo no superen el sesenta por ciento ni sean menos del cuarenta por ciento. Así tenemos en 2014 se elevó a rango Constitucional la obligación de los partidos políticos de garantizar la paridad de género para el registro de candidaturas a distintos cargos de elección popular, con esta acción se logró que más mujeres tuvieran acceso a diferentes candidaturas. La obligatoriedad de la paridad en las candidaturas contribuyó a que la participación de mujeres en la Cámara de Diputados aumentara en las últimas elecciones, de 37.6% a 42.4%.

La LXIII Legislatura de la Cámara de Senadores está integrada por el mayor número de mujeres en la historia. Si bien las senadoras representan el 34.4%, esto es un avance importante, ya que en el 2000 representaban el 15.6% y en 2005, el 21.0%. Es importante mencionar que la actual Cámara se conformó antes de la disposición de obligatoriedad de paridad para el registro de candidaturas.

Candidaturas a diputaciones de cada partido político y su distribución por sexo. México, 2015 (Porcentaje)



Notas: Partido Verde Ecologista de México (PVEM), Partido Nueva Alianza (PANAL), Partido del Trabajo (PT), Partido Revolucionario Institucional (PRI), Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA), Coalición del Izquierda Progresista (Coalición de Izquierda), Partido Acción Nacional (PAN), Partido de la Revolución Democrática (PRD), Partido Humanista de México (Humanista) y Partido Encuentro Social (PES). Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México 2015. Fuente: INMUJERES. Año 1, Número 8, 15 de diciembre de 2015.

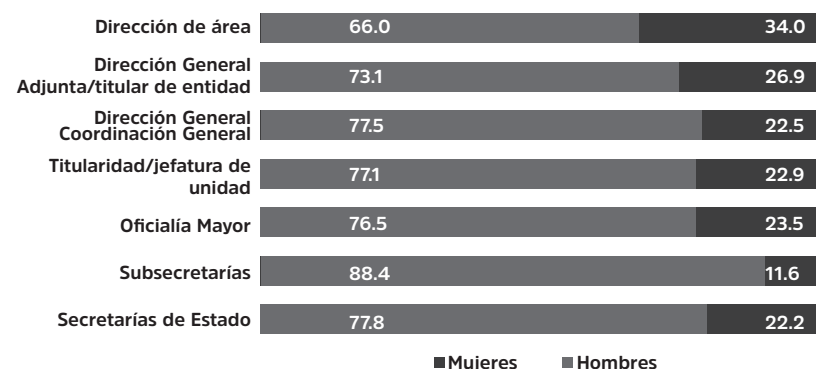
¹⁸ <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/exclusion-social-perspectiva-genero/>

Es importante recalcar, que si bien es cierto las acciones positivas a favor de las mujeres, han disminuido la brecha de la desigualdad entre hombres y mujeres, resulta necesario acciones más contundentes al prestar atención encontramos que las "acciones positivas" son las medidas a favor de las mujeres para cauterizar escenarios manifiestos de desigualdad respecto a los hombres, que adopta estado para hacer efectivo el principio constitucional de igualdad, sin embargo, estas acciones tienen carácter temporal y presuntamente tendrían que aplicarse en tanto existan las situaciones de desigualdad.

Las acciones positivas responden al principio de igualdad que obliga a los poderes públicos a tratar igual a las y los iguales, pero también a tratar desigual a quienes son desiguales de forma que se obtengan los mismos derechos.

Esto en el concepto se entiende como una solución a la problemática que se plantea, pero ¿es así en la realidad?

Distribución del funcionariado con puesto de dirección en la Administración Pública Federal por nivel del cargo y sexo. México, 2015 (Porcentaje)

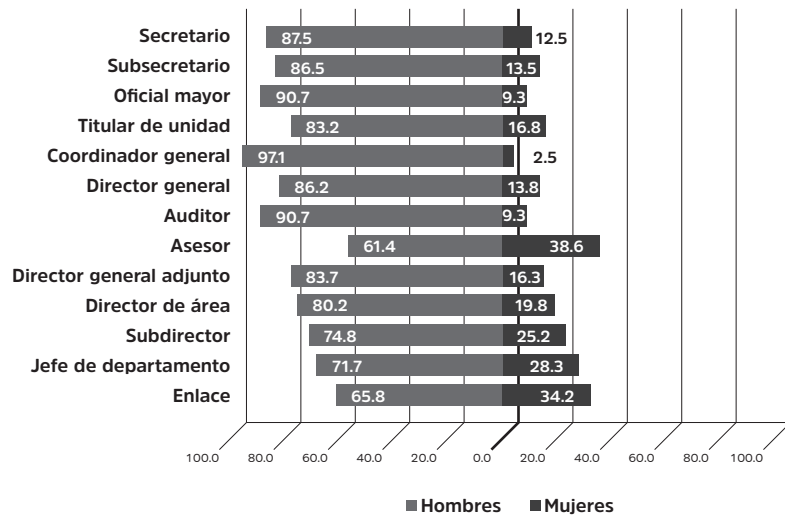


Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México 2015.

Al observar la gráfica anterior observamos que los cargos establecidos para la operatividad de la administración pública federal, entre mayor el cargo y nivel de responsabilidad, menor es el índice de mujeres en dichos puestos.

Para aproximar las posiciones hasta un mismo nivel hemos de incorporar una excepción al tratamiento igualitario, lo que quiere decir que con el objeto de conseguir la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres es necesario primero compensar las desigualdades. Cosa que como vemos no ocurre en la administración pública federal.

Distribución de los funcionarios en los poderes del Estado según puesto y sexo



Fuente: INMUJERES. Investigación directa.

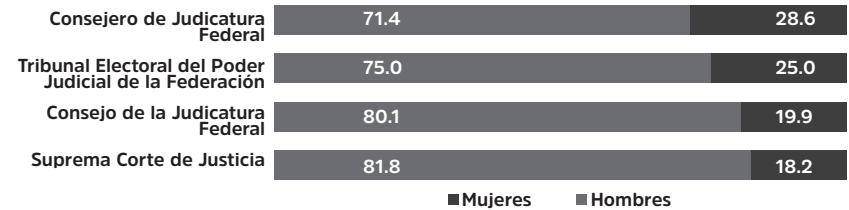
En la gráfica que antecede observamos que, de forma global, la distribución de cargos por categoría muestra claramente cómo las mujeres van descendiendo en la escala de puestos, mientras los hombres van sumando frecuencias en ella. La brecha tiene un brinco en la categoría de asesores: mientras que en los primeros cuatro escalones de la pirámide jerárquica las mujeres ocupan tres de cada 10 cargos de mando, en los últimos peldaños la proporción de mujeres baja de manera considerable, ocupando una de cada 10 oportunidades de mando. Así, la participación de las mujeres por tipo de cargo en el total de los casos registrados observa que 97.2 por ciento de las funcionarias se desempeña en los primeros cuatro niveles, correspondientes a enlace, jefa de departamento, subdirectora de área y directora de área, que son más bien operativas y no de toma de decisión.

Estos números demuestran que no se ha podido superar los problemas concretos que dificultan el acceso de las mujeres para garantizar los mismos resultados para hombres y mujeres.

Tampoco se han transformado las relaciones de jerarquía entre los hombres y las mujeres a efecto de modificar roles y estereotipos.

Esto está aún más pronunciado en el Poder Judicial de la Federación y así se contempla en la siguiente gráfica:

Distribución del funcionariado del Poder Judicial de la Federación por puesto y sexo. México, 2015 (Porcentaje)



Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México2015.

El examen de las oportunidades de ascenso para hombres y mujeres dentro de los poderes del Estado revela que la base de la pirámide jerárquica que corresponde a las mujeres es mucho más ancha que la de sus contrapartes masculinas, además de ser más angosta en los mandos medios y superiores y trunca en la cúspide. Al analizar la manera como se insertan las mujeres, es evidente que su mayor presencia la tienen en puestos considerados como mandos medios, de ejecución y coordinación; es poca su participación en los puestos de supervisión y gerencia y tienen escasa presencia en los mandos de alta dirección y alta gerencia.¹⁹

La adopción de acciones afirmativas (como la adoptada Ley de cuotas, para los puestos de elección popular) ha generado que, en el poder legislativo a diferencia del poder ejecutivo y judicial, la representación de la mujer en igualdad de condiciones que sus pares hombres, tenga una brecha menos estrecha que resolver, tal y como muestra en la siguiente gráfica:

Composición del Congreso de la Unión por sexo. México, 2015 (Porcentaje)



Fuente: INEGI-INMUJERES. Mujeres y Hombres en México2015.

V.I.- ¿Trato discriminatorio, o constancias socioculturales?

Vamos a referirnos en primer término a la situación sociocultural. En México como en otros países se han adoptado medidas para prevenir la discriminación, lo cual denota su existencia. Estas medidas tienen las siguientes características:

- a) Pretenden un sentido de igualdad, tienden a erradicar la discriminación, sin discriminar, aun así, las denominadas acciones positivas han sido objeto de innumerables críticas y discusiones. Un ejemplo claro de esto, son las cuotas electorales, sin embargo, se debe acotar que, solo reconociendo la desigualdad, se puede lograr la igualdad, esto es, que no se puede resolver un problema si

¹⁹ Instituto Nacional de las Mujeres (www.inmujeres.gob.mx), diciembre, 2006 • Dirección de Estadística (estadistica@inmujeres.gob.mx)

no se acepta su existencia. Un argumento aplicado por el colectivo feminista a favor de las acciones positivas, es que este patrón se está empleando a otras situaciones de discriminación como el que ocurre con los colectivos y minorías que socialmente se encuentran en situación de discriminación o exclusión. Las aplicaciones de acciones positivas a favor de las mujeres serán necesarias mientras existan, desigualdad, y diferencias en cuanto a su participación social, laboral, económica, política y electoral, en comparación con los hombres.

- b) Estas tienen un carácter transitorio, es decir temporal, por lo que deberán aplicarse en tanto duren las condiciones que tienen a prevenir y deberán desaparecer conjuntamente con las causas de su origen.
- c) Deberán dirigirse en forma direccionada en forma específica al grupo o sector objeto de la discriminación a efecto de su debida aplicación y funcionamiento, podríamos considerar que la capacitación a las mujeres en temas que tradicionalmente no les ocupa, en razón de temas socioculturales, podría ser una acción favorable.
- d) Se ha establecido que estas acciones deberán ser cambiantes y acomodarse a los tiempos y factores de entorno en razón de lugar, tiempo y circunstancias.

60

Frente al complejo escenario económico mundial, hoy más que nunca la inclusión de las mujeres en la fuerza laboral en condiciones de igualdad es clave para el bienestar de las familias y, sobre todo, para el crecimiento económico de México

La brecha entre la presencia femenina y masculina en los cargos de dirección se explica tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura organizacional (Burrell y Hearn, 1990; Zabudovsky y Avelar, 2001: 22).

Dentro de los primeros destaca la socialización diferenciada que influye significativamente en el desarrollo de una carrera. Las expectativas de educación formal y no formal en torno a los distintos patrones de éxito de hombres y mujeres en los contextos tradicionales, conlleva a que los cargos de autoridad y liderazgo sean considerados como prototipo de "lo masculino". Como consecuencia, no es difícil suponer que sean las propias mujeres quienes consciente o inconscientemente -como producto de una decisión racional o por la propia construcción de la subjetividad- consideren que estos puestos no constituyen una opción para ellas y opten por otras alternativas de trabajo consideradas "más femeninas" o limiten sus aspiraciones al desarrollo de ocupaciones que, a menudo, coinciden con los niveles más bajos de la jerarquía institucional.

Además de estos patrones culturales de carácter general que conforman gran parte del eje de la diferenciación entre hombres y mujeres en nuestra sociedad, uno de los

factores fundamentales que explica la falta de oportunidades para las segundas tiene que ver con la propia cultura organizacional que tiende a reproducir de forma exponencial las características de lo "femenino" lo "masculino" (Zabudovsky y Avelar, 2001).

Desde la perspectiva de género, el surgimiento y prevalencia de estas inequidades son producto de la propia estructura administrativa que conlleva una serie de relaciones entre el sexo de los empleados(as), el ejercicio de la autoridad y la lógica de la organización. Así, los procesos de exclusión se producen a partir de vínculos sociales y representaciones simbólicas sustentadas en una cultura organizacional que justifica una diferenciación entre las capacidades de hombres y mujeres y promueven una serie de rutinas, normas, descripción de cargos y estructuras jerárquicas que modelan la conducta y a menudo están sustentadas en relaciones asimétricas de poder (Goetz, 1992: 9; Scott, 1986: 1067; Heller, 12; Zabudovsky, 2001: 23-24; Todaro y Hala, 1992: 19-20).

Puesto que las organizaciones existen en un lugar y en un momento histórico determinado, éstas tienden a integrar los elementos de su propio contexto social y a reproducir exponencialmente las características de lo que se considera "femenino" o "masculino". En términos generales, las distintas tareas y ofertas de trabajo se distribuyen en función del género y, pese a los cambios recientes, aún se comparte la idea de que los cargos gerenciales no son los más adecuados para las mujeres (Burrell y Hearn, 1990; Mills, 1990: 30; Sheppard, 1990; Todaro y Hala, 1992: 22-23).

61

La ausencia de las mujeres en puestos directivos es mucho más significativa de lo que muestran los números, ya que responde a una lógica y cultura organizacional e implica su aislamiento de los cargos que confieren responsabilidades funcionales. Como se sabe, las posiciones dentro del mundo operativo de la compañía en las que no participan las mujeres son precisamente las que brindan mayores oportunidades de ascenso dentro de la jerarquía administrativa.²⁰

Ahora bien y en cuanto al fenómeno de la discriminación que se ha tratado en forma breve en este documento, observamos que la discriminación consiste en diferenciar o dar un trato menos favorable cuando no existen diferencias relevantes entre las personas o las situaciones, así como dar un trato idéntico a situaciones que en realidad son diferentes. La discriminación atenta contra los derechos fundamentales de la persona, especialmente en el ejercicio de la igualdad en los términos establecidos por la legislación, por eso se establece que toda maniobra tendiente a limitar los derechos de las mujeres a desempeñarse en cualquier ámbito de trabajo y en cualquier función -incluso jerárquica- constituye discriminación. También lo es la exigencia, prohibida por ley, de vestirse de maneras determinadas, usar zapatos de taco alto

²⁰ Las mujeres en los ámbitos de poder económico y político de México. Vol 60. Abril 2015. Pag. 61-94

o tener “buena presencia”, requisito que vemos a menudo acompañando avisos de pedidos de personal femenino (sobre todo para puestos de recepcionistas o secretarías). Aunque esto constituye una forma de discriminación por sexo/género “muchas mujeres aceptan condiciones de este tipo porque entre la legislación y la realidad de mercado, hay una distancia marcada para las mujeres que necesitan trabajar, que van a aceptarlas hasta donde se estire su dignidad”. La segregación vertical se ha denominado también techo de cristal y alude a la existencia de una superficie superior, un techo, invisible a simple vista, que impide el progreso en la carrera profesional de las mujeres en las empresas, especialmente cuando se acercan a puestos jerárquicos y, más aún, a la máxima autoridad. Los casos en que ellas están presentes en estos cargos son excepcionales. Justamente, es invisible porque, tal como mencionamos, los mecanismos utilizados para que esto ocurra suelen no ser formales, ni están registrados en normas ni protocolos. El prejuicio que subyace a las decisiones de empleadores es que las mujeres tendrán más ausentismo, no serán capaces de manejar personal, o no podrán desempeñarse con autoridad frente a empleados varones bajo su supervisión o mando. Todos estos supuestos han sido rebatidos en muchas investigaciones y se ha demostrado que las mujeres pueden gestionar y ocupar los distintos puestos de la misma manera que sus pares varones. En cuanto a la diferencia salarial que perciben (en promedio) en relación a los varones, se ha comprobado que cargos con responsabilidades similares tienen salarios diferentes y en muchos casos se denominan de manera diferente (por ejemplo, un varón es gerente y una mujer, en un rol similar, es coordinadora), diferenciación que encubre una discriminación.

Por otro lado, tenemos, que no todas las mujeres que han completado el nivel educativo superior o universitario se desempeñan, dentro del mercado de trabajo, en tareas profesionales. Esta falta de correspondencia entre la educación adquirida y la calificación de la tarea que se desarrolla es más pronunciada para las mujeres que para los varones. En la última década la brecha entre géneros ha disminuido, pero esto no se ha debido a una mejor situación de las mujeres en el mercado de trabajo, sino a una desmejora en la situación de los varones. Para ambos sexos, disminuye el porcentaje de trabajadores con título superior o universitario que desempeñan una ocupación de carácter profesional, aunque la disminución es bastante superior en el caso de los varones.

Un tema además delicado es el acoso sexual en el trabajo esto dado que es un fenómeno que combina la problemática de la violencia hacia las mujeres y la discriminación por género al interior de los ámbitos laborales. El acoso y el abuso sexual laboral son fenómenos particulares que son sufridos por mujeres más que por varones. Cuando el acoso se produce en ambientes laborales se torna especialmente problemático porque está en juego la fuente de trabajo, en particular, cuando el requeri-

miento viene de un superior jerárquico, por ejemplo, el pedido de favores sexuales a cambio de conseguir o conservar un puesto de trabajo. Pero también compañeros o colegas pueden ejercer acoso y crear atmósferas persecutorias o discriminatorias hacia la víctima. Este tipo de situaciones se dan en lo cotidiano, y por lo general solo suelen motivar bromas o comentarios menores, incluso culpabilizar a la víctima. Sin embargo, las consecuencias del acoso sexual pueden ser tan devastadoras como las de la violación sexual. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como “un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Puede presentarse de dos formas: 1) Quid Pro Quo, cuando se condiciona a la víctima con la consecución de un beneficio laboral (aumento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo) para que acceda a comportamientos de connotación sexual, 2) ambiente laboral hostil en el que la conducta da lugar a situaciones de intimidación o humillación de la víctima”.

Si bien el típico acoso suele definirse como tocamientos o manoseos, puede incluir comentarios sistemáticos groseros o lascivos, bromas intencionadas de carácter sexual, alusiones humillantes reiteradas que resalten partes del cuerpo, etc. (aunque en ocasiones también se verifiquen solicitudes explícitas de favores sexuales, solicitudes que cuando provienen de un superior, agravan la situación de vulnerabilidad). El acoso coloca a la persona que lo sufre en situaciones humillantes o violatorias de su intimidad, y también, a la hora de hacer público el acoso y hacer valer sus derechos, frente al temor a ser echada, discriminada o perjudicada de alguna manera por parte de la persona que la acosó. Los estereotipos culturales tienen inercia y las mujeres siguen siendo objeto sexual de los varones mucho más frecuentemente que en sentido inverso. En definitiva, el campo de la sexualidad sigue siendo uno de los terrenos propicios para desplegar actos y conductas discriminatorios hacia las mujeres. Ahora bien, también es posible el acoso sexual de mujeres hacia varones, en especial si ella es su superior; o entre personas con. Siempre la víctima es quien está en situación más vulnerable: no se trata de sexualidad, sino de poder.

V.II Representación Política y Género.

El aislamiento de la vida política que viven las mujeres en México nos obliga a pensar en mecanismos eficientes y rápidos para aumentar el número de asientos que ocupan en las instituciones políticas. El establecimiento de cuotas de representación es un mecanismo vigente en muchas latitudes, que mitiga la iniquidad de género en los porcentajes de integración de los cuerpos legislativos. La idea detrás de un sistema de cuotas es llevar a un porcentaje importante de mujeres a posiciones políticas, con el fin de asegurar que no sean aisladas de la elaboración del marco jurídico y la planeación y puesta en marcha de las políticas públicas

El sistema de cuotas ha despertado álgidos debates. Quienes se oponen a su instauración argumentan que son antidemocráticas, pues transgreden el derecho del electorado a decidir quién será electo. Los partidarios del sistema de cuotas responden que, en ausencia de dicho mecanismo, se viola el derecho de las mujeres a gozar de una representación igualitaria. Añaden que son de hecho los partidos políticos los que deciden quién es nominado a una candidatura, y no los electores, quienes únicamente eligen entre candidatos. Hay quienes consideran que las cuotas violan el principio de igualdad de oportunidades, pues se da preferencia a las mujeres por encima de los hombres. Sin embargo, el argumento contrario establece que las cuotas no crean discriminación, sino que la corrigen, puesto que sirven para compensar las barreras sociales existentes que no permiten a las mujeres recibir un porcentaje justo de asientos. En contra de las cuotas también se ha dicho que conspiran contra la calidad de los gobernantes, puesto que para acceder al poder se abandona la ruta del mérito y se toma el atajo del género. Sin embargo, una elección democrática se sustenta en el principio de la representación, y no en la educación. Las mujeres pueden ser tan calificadas como los hombres, pero sus cualidades suelen ser minimizadas y degradadas en un sistema político dominado por éstos. Un argumento en contra de las cuotas basado en la experiencia es que los conflictos que pueden surgir a partir de su introducción no son temporales, como antes se pensaba. A pesar de que este mecanismo propicia la experiencia y el conocimiento de las mujeres, y que es entonces cuando las cuotas resultan menos distorsionantes, o incluso pierden vigencia, al ser superadas por la representación de hecho de las mujeres, los conflictos se mantienen, incluso en países con décadas de experiencia en cuanto al sistema de cuotas. Sin embargo, ésta no es una causa para evitar dicho mecanismo de representación equitativa, sino un motivo para reflexionar acerca de su correcta implantación. En la teoría liberal clásica, la eliminación de las barreras formales que entorpecen la igualdad de oportunidades entre los géneros representa un esfuerzo suficiente en la persecución de la equidad. Ciertas teorías feministas y, en general, las teorías pluralistas y el multiculturalismo, sustituyen el principio de igualdad de oportunidades por el de igualdad de resultados. En las sociedades democrático-liberales la inequidad no es resuelta mediante la eliminación de la discriminación jurídica. La experiencia nos muestra que la equidad entre los géneros no puede ser alcanzada mediante el tratamiento igual, en términos formales, de las partes diferentes.

La subrepresentación de las mujeres en las instituciones políticas en México es severa, a pesar del avance que, muy lentamente, se ha dado en las últimas décadas. La instauración de un sistema de cuotas efectivo es necesario para acelerar, mediante un cambio institucional, este aspecto fundamental de la democratización de nuestro sistema político. Confiar en la transformación cultural, por definición pausada y compleja, implica solapar la inequidad evidente. Las situaciones distintas que enfren-

tan hombres y mujeres nos obligan a pensar en arreglos jurídico-políticos que compensen las desventajas de unas frente a otros. Sólo así podremos vivir en equidad y democracia trascendiendo el discurso. Como hemos explicado, el sistema de cuotas vigente no es un instrumento efectivo en la búsqueda de la eliminación lista, una mujer”, según el cual se alternan el nombre de un hombre y una mujer hasta completar la lista. Ante la debilidad de los grupos de presión que buscan una solución al problema de representación que enfrentan las mujeres, es imperante establecer una obligación jurídica, ya sea mediante las nominaciones, o directamente sobre la representación legislativa, que asegure la existencia de al menos una “minoría crítica” en el Congreso de la Unión. En teoría, en un Estado democrático de derecho, la voluntad representada en el orden legal es idéntica a las voluntades de los ciudadanos. Sin embargo, en la realidad, el orden jurídico refleja la voluntad de quienes ejercen las funciones públicas y de aquellos a quienes representan, no así de todas las partes que conforman a la sociedad. Incluso en un sistema democrático moderno, el gobierno representativo permite esta distorsión. En tal virtud, para producir normas jurídicas y políticas públicas que tomen en cuenta las necesidades e intereses de las mujeres, resulta fundamental que dentro del mismo cuerpo legislativo se consideren las cuestiones de género; y si no existe en él una representación suficiente de mujeres, difícilmente se entenderá como una prioridad la persecución de la equidad entre los géneros. Por lo tanto, los sistemas de cuotas no sólo actualizan un criterio mínimo de equidad en cuanto a la representación política, sino que abren la posibilidad de contar con políticas públicas y legislación con enfoque de género, impactando potencialmente todas las áreas de la vida social.

CONCLUSIONES.

La participación de las mujeres en la política formal en México, no refleja su fuerza electoral ni su creciente participación económica. Sin embargo, actualmente hay más mujeres en cargos políticos que nunca antes en la historia.

En primer término, el acceso de la población femenina en los espacios de poder y de toma de decisión es parte primordial del desarrollo económico y democrático del país, toda vez que su habitual distancia en los mismos y su insuficiente intervención en los procesos de formulación de las políticas públicas son una de las muestras más visibles de las condiciones de desigualdad que afectan a las mujeres. Asimismo, la falta de representación política de la mujer redundará en la insuficiente promoción de sus derechos e intereses. Sin embargo, la representación numérica en los espacios de toma de decisión no hace la diferencia si no va acompañada de una toma de conciencia respecto al compromiso necesario para elaborar una agenda de género, así como del indis-

pensable fortalecimiento de capacidades que les permitan ejercer un liderazgo serio sobre los distintos aspectos del quehacer público, más allá de los aspectos de género. Al mismo tiempo de reconocer que la presencia femenina en espacios de poder es escasa pero significativa en comparación con la situación imperante 50 años atrás.

Es un hecho que existen barreras múltiples y persistentes para las mujeres que incursionan en la arena política formal, entre éstas pueden ser distinguidas las que limitan el acceso en sí, como el desequilibrio en las responsabilidades domésticas y familiares entre los sexos, la desigualdad en el acceso a la educación, especialmente en zonas rurales e indígenas, las prácticas discriminatorias y las características de los sistemas electorales, entre otras, y aquellas que inciden en la imposibilidad de ejercer un verdadero liderazgo y participar directamente en los procesos de toma de decisiones. Respecto a estas últimas, destaca de manera especial la escasa vinculación con redes empresariales, gremiales y partidistas para acceder a alternativas de financiamiento de la actividad política que generalmente afecta a las mujeres políticas. Adicionalmente, muchas veces se ven encasilladas en una función simbólica como representantes de la población femenina (“la cuota de mujeres”) o de grupos étnicos no mayoritarios (indígenas), lo que las excluye de participar en otras iniciativas trascendentes. De manera especial, las mujeres en muchos casos deben afrontar grandes dificultades para ingresar a los círculos informales en los que se negocian y deciden los aspectos cruciales, sobre todo si se considera que por lo general les son asignados temas “suaves” vinculados con la niñez, la salud o simplemente los “temas de mujeres”, mientras que los hombres participan de manera regular en los temas y círculos considerados de alto perfil. Este mundo oculto del poder es desconcertante no sólo por ser inaccesible, sino porque suele encubrir las prácticas corruptas que le han traído tanto desprestigio a los partidos políticos. Las mujeres a veces pueden ganarse el acceso al círculo interior del poder, pero el precio de entrada puede incluir la pérdida de autonomía e integridad. Aun cuando pueden acceder a estas esferas sin participar directamente en actividades corruptas, las mujeres corren el riesgo de la culpa por asociación. Lo anterior supone una barrera peculiar para las mujeres que incursionan en la arena política, especialmente si se considera que, en términos generales, son percibidas como “más honestas” que su contraparte masculina. Las barreras anteriormente señaladas, respecto al acceso y participación eficaz de las mujeres en los procesos de toma de decisiones, se reflejan también en diversos problemas de información sobre su presencia en la política formal. Esta realidad es particularmente crítica en relación con la participación de la mujer en los gobiernos de representación única como los gobiernos municipales.

No obstante, independientemente de las medidas y tácticas que se pongan en marcha para favorecer la situación de las mujeres en general y su participación en los

espacios de decisión en particular, las características y evaluación de su desempeño práctico en el ejercicio del poder son aspectos críticos para que más o menos mujeres sean electas para cargos políticos en todos los órdenes de gobierno y puedan brindar una atención especial a los asuntos de género.

Respecto a los gobiernos locales, encontramos que las mujeres que han logrado administrar municipios, están vinculadas con su entorno, en muchas ocasiones han tenido un trabajo comunitario previo (médicos, maestras, dirigentes populares) y muestran cierta sensibilidad hacia los temas sociales. De manera específica se ha demostrado que la administración de mujeres ha positiva para la gestión municipal y la gobernabilidad democrática, porque demuestran responsabilidad, eficacia, honestidad, mayor sensibilidad social ante situaciones difíciles de la vida cotidiana de la gente, conciben de manera integral el quehacer del gobierno municipal, actúan con decisión y sentido práctico, no reprimen, la expresión de emociones y sentimientos; son, se reconocen a menudo, “más humanas”. Pero más allá de las generalizaciones que puede dar una aproximación sobre las características del liderazgo femenino en México, no es posible dejar de considerar que la ciudadanía de las mujeres, tiene una historia relativamente corta y en muchos casos ha estado marcada por una cultura política autoritaria, corporativa y de escaso respeto a la legalidad en general, y a sus derechos como mujeres en particular, por ello es necesario continuar y estimular el debate y la generación de propuestas para favorecer su acceso y permanencia en los espacios de toma de decisiones en condiciones de equidad. Es así que se demandan la formación de liderazgos realmente extraordinarios que permitan entender el funcionamiento de los sistemas económicos, obtener ventajas de los mismos al diseñar políticas públicas, y a la vez, construir espacios de conciliación política e ideológica en contextos de polarización y restablecer la confianza en sistemas políticos

La información recopilada, permite reafirmar que fenómenos como la pobreza, marginación, exclusión social de las mujeres, la segregación ocupacional de género, las diferencias salariales, han originado que los puestos de responsabilidad, toma de decisión y poder, no sean accesibles a las mujeres. Por eso resulta necesario resaltar propuestas del que hacer con estos factores, he aquí algunos puntos:

1.- Uno de los elementos clave para las políticas públicas orientadas a mejorar el empoderamiento económico de las mujeres en el ámbito del trabajo, es la reorganización de la reproducción social. Es necesario incidir mediante políticas públicas que reconozcan y redistribuyan roles y responsabilidades de cuidado en el hogar, que rompan con los estereotipos de género acerca de las tareas y los tipos de empleo que corresponden a las mujeres y modifiquen el “modelo de trabajador ideal”. En este sentido, las políticas públicas tienen una gama amplia de acciones para enca-

rar, que van desde la sensibilización e información de los individuos y la familia y los actores del mercado laboral, hasta la facilitación de las "obligaciones" prácticas domésticas y de cuidados en los hogares mediante la adecuación de la oferta de servicios y la normativa laboral.

2.- Como hemos ido viendo a lo largo de este trabajo, la exclusión social es un proceso de múltiples dimensiones, que debilita y socava los vínculos entre las personas y la sociedad. Estos vínculos son de tipo familiar, escolar, personal, social, económico y laboral. Cuantas más dimensiones abarca la exclusión de una persona, mayor es su grado de vulnerabilidad. Aquí encontramos algunos puntos que dan idea de la dimensión de éste fenómeno:

a) La construcción de la exclusión social basada en un discurso dual de la sociedad. En esta aproximación biográfico-narrativa al fenómeno de la exclusión social que se desarrolla en este trabajo podemos comenzar concluyendo que a través de los discursos cronológicamente organizados de las jóvenes se puede apreciar cómo se va construyendo una visión dual de la sociedad. Esto provoca que los discursos de las jóvenes sean siempre dicotómicos ("ellos y nosotros", "incluidos y excluidos") y que sus identidades sean construidas y definidas siempre por oposición a "lo que no son". Así las dualidades que aparecen constantemente son: payos-gitanos; mujeres-hombres; discapacitadas-no discapacitadas; quienes estudian (aprenden)-quienes no estudian (no aprenden); españolas extranjeras; quienes trabajan- quienes no trabajan;

El género en los procesos de exclusión. Lo que se ha denominado dispositivo de socialización femenina actúa en demasiadas ocasiones como una primera barrera para la participación de las jóvenes en la medida en que sigue orientando los itinerarios personales y las aspiraciones de las chicas hacia formas subordinadas, secundarias y dependientes de ser y estar en el mundo. Igualmente, nos preguntamos hasta qué punto estos patrones de "ser mujer" reflejan un modelo excesivamente tradicional que no está vigente para muchas de las jóvenes de hoy en día. Sin duda, no sólo el sexo sino también cuestiones como la clase social, el origen étnico y la existencia o no de una discapacidad son elementos que nos ayudan a contestar esta pregunta. Por otra parte, como hemos visto en el análisis de las auto presentaciones, generalmente las cualidades que se atribuyen a sí mismas las mujeres son un abanico de rasgos pertenecientes a la esfera de lo privado (versus cualidades de la esfera de lo público). Igualmente, abundan los atributos que les definen como "seres en relación", personas "por y para los otros". No hemos encontrado, sin embargo, que se definan por lo que hacen (cualidades ejecutivas) o por rasgos exentos de matices afectivos (como pueden ser la inteligencia, rapidez, decisión,) que serían más típicamente masculinos. Ello corrobora la idea ya expresada de que la mujer se asocia a roles pri-

vados, estéticos y afectivos, mientras que el hombre sigue siendo asociado más bien a roles públicos e instrumentales. Las características compartidas por casi todas son: El proyecto está preferentemente ligado a un hombre, no es discutible ni imaginable otro futuro que no sea al lado de un hombre. Otros ingredientes que, casi indefectiblemente, tienen son el matrimonio, el hogar, los hijos y el trabajo.

3.- La exclusión social es un proceso, no deseado, que se construye socialmente, pero que con frecuencia se presenta en los discursos de las mujeres como el resultado de sus condiciones individuales. Su acceso a mecanismos de inclusión formales e informales son pocos, y esto resultaría interesante ya que estos, actúan como mecanismos de inclusión, por ejemplo, la escuela, pero también las asociaciones y fundaciones, las familias y los servicios sociales y laborales de la comunidad se convierten a través de sus prácticas en mecanismos que potencian, que "fuerzan" o inhiben procesos de exclusión. En definitiva, las instituciones sociales, laborales y educativas pueden influir en los orígenes de la exclusión, acentuar sus dimensiones y condicionar su evolución. La exclusión puede ser vista, a través de los relatos de este trabajo como práctica (explícita o implícita) común en muchas instituciones: la escuela se dirige a un alumno tipo y excluye a los que no se ajustan a ese perfil, el mercado laboral establece mecanismos de competición, muchas veces feroces para determinados grupos sociales, culturales, etc.; el territorio social en el que cada uno vive establece igualmente mecanismos de selección (económicos, jurídicos) etc. La exclusión práctica y simbólica de las instituciones se superpone además en la vida de las mujeres, llegando a crear situaciones muy complejas y de las que difícilmente se podrá salir. Sin embargo, encontramos que con mucha frecuencia las mujeres atribuyen la exclusión social y escolar a sí mismas, a sus carencias, errores, defectos o discapacidades. Este mecanismo que genéricamente se denomina proceso de naturalización o psicologización de los fenómenos sociales se puede apreciar en numerosas ocasiones y constituye en sí mismo una barrera para las propias mujeres, porque es una explicación del fenómeno de la exclusión que no permite el cambio, ni la mejora. Por otra parte, como ya se ha dicho, este fenómeno es muy eficaz para el mantenimiento y la reproducción social, porque, al llevar al plano individual los fenómenos que son de origen social se consigue que las instituciones y organizaciones sociales quedan incuestionadas (porque el problema estaría en el sujeto individual y no en la organización social).

4. – La exclusión social es un proceso acumulativo y pluridimensional que separa y aleja a determinadas mujeres de los recursos, valores, y modos de vida dominantes. Es posible que la exclusión se manifieste en un solo ámbito o que uno sea el dominante (por ejemplo, la exclusión por desempleo de larga duración), en términos generales la exclusión se explica por el encadenamiento de factores que confluyen generalmente de manera continuada y repetitiva en la vida de una persona o grupo.

Aunque sobre la base del material cualitativo del proyecto es difícil generalizar respecto a la naturaleza precisa de las variaciones en el proceso de exclusión de las mujeres, creemos que al menos se puede hablar de las siguientes manifestaciones de exclusión:

a) Educativas. Un número importante de mujeres ejemplifica procesos educativos que no sólo acaban en bajos logros educativos, sino que conllevan el sufrimiento de distintos tipos de discriminación escolar, por parte de los compañeros, los profesores, o la propia institución educativa. Estos procesos les impiden participar y/o alcanzar las metas previstas en los circuitos educativos para garantizar su participación en la sociedad.

b) Culturales. Las mujeres se enfrentan a exclusiones culturales en el sentido de que en ocasiones no pueden participar en actividades y manifestaciones culturales y de ocio que son privilegio de determinadas posiciones y clases sociales y que están vedadas para ellas.

c) Económicas y laborales: hacen referencia a todos aquellos procesos que suponen para las personas el sometimiento a una vida precaria como resultado de ingresos inadecuados, empleos inseguros o a una completa falta de acceso al empleo o a los recursos productivos. De todos modos, es importante señalar que la precariedad económica es percibida preferentemente por quienes previamente han disfrutado de una situación económica mejor.

5- La exclusión es un proceso, que se va forjando a través de un itinerario en el que se suele pasar por fases distintas. Esa dinámica no es lineal, no tiene una progresión ascendente e imparable, sino que hay avances y retrocesos, rupturas y cambios de ritmo en la misma. Por eso es necesario analizar las raíces del proceso, siendo fundamental acercarse a la historia de vida de cada persona para explicar por qué y cómo cada mujer entra y avanza en el proceso de exclusión. Desde las fases iniciales, a la cronificación de la exclusión, hay un camino en el que la búsqueda de alternativas y ayudas para superar las barreras ocupa un lugar realmente interesante. Las mujeres generalmente se ven afectadas por:

- Autovaloración negativa
- Contexto escolar "marginalizante"
- Cultura patriarcal

- Ingresos familiares y/o propios inestables
- Baja cualificación laboral
- Entorno social y cultural "empobrecido"
- Escasas oportunidades de cambio

¿Rutas a seguir para generar cambios?

Ahora bien, si bien existe un avance en la conciencia sobre la no discriminación y la equidad de género, también se refleja en un importante número de factores que se podrían considerarse como "políticamente correctas", aun no se puede afirmar que estas hayan transformado la conducta cotidiana. En la realidad, la vida institucional todavía se basa en falsas concepciones y prejuicios que muestran que las actitudes profundas no han cambiado y que en la carrera de ascensos a las posiciones de poder las mujeres se siguen topando con el "techo de cristal". Por esto hay que reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada entorno; Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública; Empezar reformas que otorguen a las mujeres igualdad de derechos a los recursos económicos, así como acceso a la propiedad y al control de la tierra y otros tipos de bienes, los servicios financieros, los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales, aquí algunos puntos:

I.- Generar procesos de liderazgo sociales, comunitarios y feministas, donde el poder tradicional se ponga en cuestión y se trabajen poderes colectivos, autoridades locales y toma de decisiones auto gestionadas.

II.- Proporcionar y motivar una educación permanente y popular que nazca de las necesidades y demandas locales y tenga en cuenta una perspectiva de género.

III.- Construir procesos de empoderamiento (un poder transformador y social) desde metodologías reflexivas, dialógicas y comunitarias, donde se fomente la autoestima, el auto concepto en el espacio público y privado, etc.

IV.- Fomentar una perspectiva interseccional y de visibilizarían de las diferencias como elemento de enriquecimiento.

V.- Democratizar y colectivizar la vida doméstica y la vida pública y profesional.

VI.-Potenciar un reparto de tareas y de corresponsabilidades y romper las imposiciones de género.

VII.- Trabajar desde un reparto compartido y valorar por igual las acciones de cuidado reproductivo que las productivas. Esto influye no solo dentro de las organizaciones sino también en los ámbitos privados del tiempo libre, tiempo familiar y tiempo laboral.

VIII.- Construir masculinidades alternativas, no patriarcales, que pongan en valor la ética de cuidados, la gestión de emociones, la toma de conciencia de privilegios y la deconstrucción de los mismos.

IX.- Potenciar estructuras horizontales y cuidadoras, por ejemplo: sueldos dignos, horarios adaptados, espacios accesibles, sostenibilidad ambiental, autogestión, canales de comunicación fluida, respeto de derechos básicos, etc. X.- Trabajar desde metodologías y técnicas que favorezcan la comunicación directa, horizontal y respetuosa, que sea accesible y clara. Es necesario prestar atención a los lenguajes, verbales y no verbales, y pensar que deben ser siempre inclusivos. Recordemos que lo que no se nombra no existe, y que a través del lenguaje construimos narrativas, nombramos al otro, reproducimos desigualdades e invisibilizamos las diversidades.

XI.- Si el fenómeno de la exclusión que afecta a las mujeres, tiene un carácter estructural, producida por ejemplo por el cambio del tejido social, la pérdida del trabajo o la ruptura de ciertas coordenadas básicas de integración, las respuestas políticas y sociales deben ser estratégicas, tendientes a debilitar los factores que generan precariedad y marginación.

XII.- Si la exclusión presenta una configuración compleja, por ejemplo, una madre soltera y discapacitada, las políticas que traten de darle respuesta deben tender a ser formuladas desde una visión integral, con un alto nivel de coordinación entre los actores —ya sean ministerios públicos u organizaciones sin fines de lucro—, y desde la mayor proximidad territorial posible. Afrontar el problema desde un punto de vista local tiene ventajas en comparación con hacerlo en el ámbito nacional.

XIII.- Si la exclusión conlleva un fuerte dinamismo producido por la combinación de varios factores —como por ejemplo el fracaso escolar, la precariedad laboral, la desprotección social o la carencia de uno de los padres de familia—, las acciones de respuesta deben tender hacia procesos de prevención, inserción y promoción, forta-

leciendo y restableciendo los vínculos laborales, sociales, familiares y comunitarios.

XIV.- Si en la lucha contra la exclusión uno de los elementos es habilitar y capacitar a las personas, las políticas públicas deben tender a incorporar procesos e instrumentos de participación personales y comunitarios.

XV.- Fomentar la participación femenina en puestos y hacer pública la información sobre salarios.

XVI.-Implementar campañas de sensibilización para fomentar las responsabilidades compartidas, especialmente en el tema de la maternidad.

XVII.- Promover de manera activa los servicios de la Procuraduría de Defensa del Trabajo para atender casos de discriminación a mujeres; ya que en la actualidad sólo "Asesora y canaliza" casos de: Discriminación, Hostigamiento Sexual, Violencia Laboral, Acoso Laboral.

XVIII.- Otorgar becas para que las mujeres puedan estudiar posgrados científicos y administrativos, considerando su condición familiar.

XIX.- Implementar una ley para promover la transparencia en las estructuras salariales

XX.- Integrar en la plantilla laboral al menos 50% de un mismo sexo, así como el mismo porcentaje en puestos gerenciales y directivos.

XXI.- Diseñar e implementar un sistema nacional de cuidados de niños Diseñar, de manera integral y coordinada, los beneficios otorgados por la seguridad social, la Secretaría de Educación Pública, los programas de Bienestar y las entidades federales como estados y municipios.

XXII.- Revisar los instrumentos fiscales para el diseño e implementación de estas acciones (créditos fiscales u otros subsidios a personas solas con hijos)

XXIII.- Financiar acciones que fomenten la igualdad de género en el ámbito laboral a través del gasto público y de mayores contribuciones por parte de las empresas y los trabajadores.

XXIV.-Deducir de las declaraciones de impuestos los apoyos y beneficios adicionales otorgados por los patrones.

XXV.- Igualdad de salarios para hombres y mujeres por un mismo trabajo.

Herramientas conductuales

- Utilizar la proyección conductual como un instrumento de equidad de género en el sector laboral.
- Actualizar convocatorias y métodos de selección dentro de las instituciones públicas y privadas
- Ofrecer capacitación y mentoría.

Entre todos los retos y oportunidades que existen hoy en el mundo, un hecho es incuestionable: los países, los gobiernos y las empresas que tienen mayor igualdad de género gozan de niveles más altos de crecimiento y de un mejor desempeño. Investigaciones recientes evidencian que la igualdad de género ayuda al desarrollo de las comunidades a mejorar sus resultados y señalan que el interés personal y el interés común pueden ir de la mano. Los siguientes argumentos y datos sostienen este cambio de paradigma:

- Las mujeres son agentes económicos clave que generan prosperidad, empleo, innovación y son un potente motor del desarrollo. Su inserción en el mercado laboral, además de avanzar en su autonomía económica, conduce a otras oportunidades, recursos y bienes que conllevan a una mayor movilidad social que beneficia a sus familias, la comunidad y la sociedad en su conjunto. Cuando el número de mujeres ocupadas aumenta, las economías crecen.
- Existe una correlación positiva entre la actividad empresarial femenina y el crecimiento del PIB, por ejemplo, se ha estimado que la productividad en América Latina y el Caribe podría aumentar un 25% si se desbloquearan los obstáculos que impiden el potencial femenino al servicio del emprendimiento.

En el año 2020, cerca de mil millones de mujeres están en la economía mundial, lo que constituye una nueva y poderosa fuerza de trabajo y un mercado emergente comparable a la población de países como India o China. Esto representa una masiva oportunidad para las empresas que están comprometidas con el empoderamiento de las mujeres, que ofrecen igualdad de oportunidades en los esquemas laborales, que facilitan el balance entre el trabajo y las familias, que promueven la corresponsabilidad social del cuidado, que favorecen la movilidad de las mujeres hacia pue-

tos de decisión, y que buscan más y mejores maneras de captar, incluir y aprovechar el talento femenino

Las organizaciones que logren capitalizar las funciones de la mujer como protagonista económico muy probablemente obtengan una ventaja competitiva en tiempos de crisis y recesión. Es necesario cultivar las sinergias entre el empoderamiento de las mujeres y una mayor prosperidad económica. Captar el talento femenino desde el personal graduado de la universidad, es decir, los puestos de entrada, hasta el más alto nivel de toma de decisiones, en este caso las direcciones, juntas directivas y presidencias de las empresas, es redituable para el sector privado y la economía de los países en todos los sentidos. Los argumentos son contundentes:

- La igualdad de género es un buen negocio que beneficia a las empresas, la economía, la democracia y la sociedad en su conjunto.
- Invertir en mejores condiciones de trabajo para las mujeres y sus familias puede tener grandes retornos para la economía.
- Promover la igualdad de género, además de ser la opción justa, es la más inteligente

Ya que las mujeres representan la mayoría de la población en México, es indispensable fomentar las condiciones necesarias para su óptimo desarrollo. Para ello, es necesario que el gobierno y la sociedad en general pongan de su parte para diseñar acciones que puedan garantizar su inclusión y permanencia no solo en el área laboral, si no en los espacios de toma de decisión efectiva y en los espacios de poder, para así poder tener una sociedad más equitativa, donde ambos se repartan las tareas (no sólo el trabajo, sino también las del hogar) y que estas sean desempeñadas con base en las capacidades de cada uno, y no en algo tan trivial como el género.

BIBLIOGRAFÍA.

2000 Mujeres en el poder. Memoria del seminario "Liderazgo de la mujer: teoría y práctica", Banco Interamericano de Desarrollo, Programa de Apoyo al Liderazgo y la Representación de la Mujer, versión digital.

Barrera Bassols, Dalia 1998 "La participación política de las mujeres en México", en Vereza, Mónica y Graciela Hierro (coords.), Las mujeres en América del Norte al fin del

milenio, México, PUEG, CISAN-UNAM.

1999 "Mujeres y gobiernos municipales en México", en Cuicuilco, vol. 6, núm 17, Septiembre-Diciembre, México, ENAH.

Siavelis, P. M. y Field, B. (2011). "Procedimientos de Selección de Candidatos a Elecciones Legislativas en América Latina: de dónde venimos y nuevos caminos para la investigación", en Alcántara, M. y García, M. (edits.), Algo más que Presidentes: el papel del Poder Legislativo en América Latina. Zaragoza: Fundación Manuel Giménez Abad (100-132).

2002 Participación política de las mujeres y gobiernos locales en México, México, Grupo Interdisciplinario sobre Mujer, Trabajo y Pobreza (GIMTRAP).

ANA MARÍA GÜÉMEZ PERERA Provoste, Patricia y Alejandra Valdés Barrientoss/f Democratización de la gestión municipal y ciudadanía de las mujeres: sistematización de experiencias innovadoras, núm. 22, Colección de documentos del Institut Internacional de Governabilitat de Catalunya, versión electrónica.

Salinas Beristáin, Laura 2002 "Apuntes sobre cómo y para qué crear una instancia municipal de las mujeres", ponencia presentada en el I Encuentro de Instancias Municipales de la Mujer en Ixtapan de la Sal, Estado de México, Inmujeres, mimeo. Secretaría de Gobernación.

Archenti, Nélica. (2011). La paridad política en América Latina y el Caribe. Percepciones y opiniones de los líderes de la región. CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo, N° 108, Santiago de Chile: CEPAL.

LA PRESENCIA FEMENINA EN ESPACIOS DE PODER 15 2002b "Hacia la visibilidad: mujeres y política en México", en Urrutia, Elena(coord.), Estudios sobre las mujeres y relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas, México, PIEM, COLMEX.

Colomer, J. M. (2000). "Las elecciones primarias en América Latina", en Claves de Razón Política, N° 102, Mayo 2000: (14-21).

De Luca, M., Jones, M. P., y Tula, M. I. (2008). «Revisando las consecuencias políticas de las primarias. Un estudio sobre las elecciones a gobernador en la Argentina», en PostDATA, N° 13, Agosto 2008: (81-102).

Freidenberg, F. (2006). "Democracia interna: reto ineludible de los partidos políticos" en Revista de Derecho Penal, Tribunal Supremo de Elecciones de Costa Rica, N°1, 2006.

Htun, M. N. (2000). "El liderazgo de las mujeres en América Latina: retos y tendencias", Working Paper de Diálogo Interamericano, Agosto de 2000.

Cabrero, Enrique 2002 "Descentralización y desarrollo local: ¿procesos paralelos o procesos convergentes", Ponencia presentada en la Reunión Preparatoria de la II Reunión de la Red Interamericana de Alto Nivel sobre Descentralización, Gobierno Local y Participación Ciudadana, Cancún, México, Septiembre, mimeo.

CORDERA Rolando. (2006) El mundo del Trabajo y la Exclusión Social. UNAM, Mexico.

GIRAUD Pierre-Noel.(2000) La desigualdad del mundo. Economía del mundo contemporáneo. Fondo de Cultura Económica. México.

http://enxarxats.intersindical.org/nee/CE_exclusio.pdf EXCLUSION SOCIAL: origen y características. Consulta.

CEPAL

Cabrero, Enrique 1999 Participación, liderazgo y equidad de género en América Latina y el Caribe, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Cabrero, Enrique 2001 Políticas para el empoderamiento de las mujeres como estrategia de la lucha contra la pobreza, documento preparado por Sonia Montañó, Puerto España, Trinidad y Tobago, Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL.

Archenti, Nélica y Tula, María Inés. (2012): "¿Las mujeres al poder? Cuotas y paridad de género en América Latina", Paper presentado en el Seminario de Investigación 2012-2013 organizado por el Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca el 22 de febrero de 2013.

Finot, Iván 2001 Descentralización en América Latina: teoría y práctica. Serie Gestión Pública, núm.12, Santiago de Chile, CEPAL.

Giugale, Marcelo y Steven B. Webb. 2000 Achievements and Challenges of Fiscal Decentralization. Lessons from Mexico, Washington, D.C., The World Bank.

INAFED 2002 Sistema Nacional de Información Municipal (SNIM), Disco compacto de la segunda quincena de noviembre, México, Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal. Inmujeres

2001 Las mujeres en la toma de decisiones, México, Instituto Nacional de las Mujeres.

2002 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres. "Proequidad", México, Instituto Nacional de las Mujeres.

Massolo, Alejandra 1995 "El gobierno municipal ¿A la mano de las mujeres?", en Federalismo y desarrollo, año 9, núm. 59, noviembre-diciembre, Banobras, México.

OECD

2002 Territorial Review on Mexico, París, Francia, Organization for Economic Cooperation and Development.

2002 Programa Especial para un Auténtico Federalismo 2002-2006, México, INAFED.

INTERNET

Interparliamentary Union

www.ipu.org

Cámara de Diputados del Congreso de la Unión

www.diputados.gob.mx (consultar la base de datos sobre legislación federal para el

Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales, COFIPE).

CEPAL. Estadísticas e indicadores.

CEPAL (2011). El salto de la autonomía. De los márgenes al centro, Informe Anual de 2011 del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: CEPAL.

LAPOP. Proyecto de Opinión Pública de América Latina.

1 Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL

2 idem. 3 <http://www.quotaproject.org/country.cfm?SortOrder=electoralSystem>

4 www.ipu.org

5 http://es.wikipedia.org/wiki/Sufragio_femenino

6 <http://www.onlinewomeninpolitics.org/statistics.htm>

Para el año 2006, dentro de las 500 empresas . Ana María Brasileiro y Karen Judo, "Introduction", 1996, p. 3

Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, "Gender Equality and Democracy", en Roland Inglehart (comp.), Human Values and Social Change Findings from the Values Surveys, Leiden, Holanda, Brill, 2003, p. 92, citado por Alejandro Moreno, "Nuestros valores. Los mexicanos en México y en Estados Unidos al inicio del siglo XXI", en Los valores de los mexicanos, tomo VI, Banamex, Departamento de Estudios Económicos y Políticos, México, 2005, p.

Barbieri Cooper, et al. (coords.), Fuerza de trabajo femenina urbana en México. Característica y Tendencias, Miguel Ángel Porrúa/UNAM, México, 1989, tomo 1, pp. 29-30

Alejandro Moreno, op. cit., p. 76

Marina Ariza y Orlandina Oliveira, "Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres", en Elena Urrutia (coord.), Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México, aportaciones desde diversas disciplinas, El Colegio de México, México, 2002, p. 59;

Susan Parker, "Niveles salariales de hombres y mujeres: diferencias por ocupación

en las áreas urbanas de México”, en Beatriz Figueroa (coord.), México Diverso y desigual: enfoques sociodemográficos, El Colegio de México/Sociedad Mexicana de Demografía, México, 1999)

Marilyn Davidson y Ronald Burke, *Women in Management Worldwide, Facts, Figures and Analysis*, Ashgate Publishing Co., Reino Unido/EU, 2004 [Links]

Unión de Universidades de América Latina (udual), *Feminización de la matrícula de educación superior en América Latina y el Caribe*, CU, México, 2005 [

Jenny Buquet, Corleto Cooper, Loredo Hilda Rodríguez, y Longy Botello, *Hombres y Mujeres en la UNAM, una radiografía*, PUEG/Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género, UNAM, México, 2006)

Sonia Avelar y Gina Zabludovsky, “Women’s Leadership and Glass Ceiling Barriers in Brazil and México”, en *Women’s Leadership in Changing World*, unifem, Nueva York, 1996; Gilles Lipovetsky,

La tercera mujer, Anagrama, Barcelona, 1997, p. 243;

Linda Wirth, *Romper el techo de cristal, las mujeres en puestos de dirección*, Informes OIT, Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, España, 2002, p. 529)

. (Buquet, Cooper, Rodríguez,y Botello, op. cit.)

21 Como se puede apreciar en el cuadro, la quinta carrera más poblada es la de médico-cirujano donde hay un número paritario de hombres y las mujeres. De hecho, durante los últimos años ésta se ha caracterizado por un incremento notable en el número de estudiantes del sexo femenino. (Datos calculados por la autora con base en anuies, Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación, Anuarios Estadísticos, 2004)

Molly Pollack, “Mujeres Líderes de los Negocios en Chile”, Documento presentado en el Women Business Leaders in Latin America Workshop, Center for Gender in Organizations, Simmons School of Management, Boston, 2002, p.

Ibíd, p. 7;y Linda Wirth, op. cit., p. 53

Brasileiro y Judd, op. cit., p. 3

Gina Zabludovsky, “Mujeres ejecutivas en México”, en Gina Zabludovsky y Sonia Avelar, *Empresarias y Ejecutivas en México y Brasil*, Miguel Ángel Porrúa/UNAM, México, 2001;

Gina Zabludovsky, “Género y poder. La participación de las mujeres en las élites políticas y económicas”, en *Trayectorias*, 15, Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Nuevo León, 2004)

Conmujer, Plataforma de acción 2000+5, México, 2000; datos del INEGI, 2002-2, p. 374).

Ma. Fernández Poncela, *La política, la sociedad y las mujeres*, Instituto Nacional de las Mujeres/UAM-X, México, 2003, p. 32

Unión Interparlamentaria, *Participación de las Mujeres en la vida política*, Ginebra, Suiza, 1999, p. 24).

37 WLCA, op. cit., 2001, p. 2; onu, op. cit., 1999, p. 25.

38

Gina Zabludovsky, “Mujeres: coreografías del poder. El difícil acceso al mando”, en *Enfoque*, Periódico Reforma, México, marzo 2005; y Saldaña Pérez, op. cit.)

Linda Wirth, op. cit., p. 89.

Datos de la ONU citados por Fernández Poncela, op. cit., p. 29

Rafael Maya, “Llegan 114 mujeres a la Cámara de Diputados”, en CIMAC, México, 2003

www.mujeanalitica.com, enero 2007.

A. Massolo, “Pluralidad política y pluralidad de género a favor de ayuntamientos democráticos” en *Mujeres que gobiernan municipios*, El Colegio de México, México, 1998, p. 40-41;

Alma Rosa Sánchez, “Formas de intervención política de las mujeres: ciudadanas, trabajadoras y colonas” en María Luisa González Marín (coord.), *Los mercados de trabajo femeninos*, Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM/Miguel Ángel Porrúa, México, 1998, p. 296

Roland Inglehart, Pippa Norris y Christian Welzel, op. cit.

Ibid., p. 95

Moreno, op. cit., pp. 80-81

Gina Zabludovsky en colaboración con NFWBO, Women Business Owners in Mexico, México, 1998;

Gina Zabludovsky, "Trends in Women's Participation in Mexico Bussines", en International Journal of Entrepreneurship and Innovation, Londres, 2002)

Esta importante organización empresarial ha estado al frente de Maria Teresa Carrillo, quien también tiene un alto cargo ejecutivo en la empresa Hewlett Packard.

Martha Alicia Alles, "La mujer profesional en un rol ejecutivo" en Beatriz Kohen (coord.), De Mujeres y Profesiones, Ediciones Letra Buena, Buenos Aires, 1994, p. 149

82

Eugenia Hola y Rosalba Todaro, Los mecanismos del poder, hombres y mujeres en la empresa moderna, Centro de estudios de la mujer, Santiago de Chile, Robins, 1985, p. 19-20

Christine Williams, Still a man's World, Univesity of California, Berkeley, Los Angeles, 1995, p. 8. [Links]

1era. Edición: Diciembre de 2020
1era. Impresión: Diciembre de 2020

DISTRIBUCIÓN GRATUITA, PROHIBIDA SU VENTA.

La obra denominada **“LA EXCLUSIÓN DE LAS MUJERES DE LOS ÓRGANOS DE TOMA DE DECISIONES”** es una publicación de Movimiento Ciudadano y se terminó de imprimir en la Ciudad de México, el día 30 de Diciembre del 2020.

Esta impresión consta de 700 ejemplares más sobrantes y fueron impresos por NeoMedia S.A. de C.V. en Tercera Cerrada de Vicente Guerrero 14. Col. Huayatlá. Del. Magdalena Contreras. CDMX. 10360.

La edición estuvo al cuidado de la Tesorería Nacional de Movimiento Ciudadano, Partido Político Nacional.



**MOVIMIENTO
CIUDADANO**



**MUJERES EN
MOVIMIENTO**