



LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE MÉXICO

COMPILADOR

JANNET SALAS

LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN
EL DESARROLLO DE MÉXICO

LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE MÉXICO

COMPILADORA

JANNET SALAS

DISEÑO

SALVADOR JUÁREZ PERALES

DERECHOS RESERVADOS

2023

**LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL NO AUTORIZADO
VULNERA DERECHOS RESERVADOS. CUALQUIER USO DE
LA PRESENTE OBRA DEBE SER PREVIAMENTE
CONCERTADO**

**LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN
EL DESARROLLO DE MÉXICO**

ÍNDICE



INTRODUCCIÓN	4
PRÓLOGO	6
1. ECONOMÍA DE LAS MUJERES: SU ROL E IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE MÉXICO	8
2. BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MUJERES.....	84
3. EL DESARROLLO ECONÓMICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	98
4. EL NUEVO PAPEL DE LA MUJER EN LA EMPRESA: CLAVES DE UN CAMBIO IMPARABLE QUE TRANSFORMARÁ EL MUNDO LABORAL	114
5. GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA: SUS IMPACTOS EN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA.....	144
6. EL NÚCLEO DEL CAMBIO, FAMILIAS E INFANCIAS EN MÉXICO.....	172
7. LA MUJER EN EL SIGLO XIX	185
8. LA MUJER EN MÉXICO: INEQUIDAD, POBREZA Y VIOLENCIA.....	238
9. LA NUEVA ECONOMÍA POLÍTICA DE MÉXICO: ECOS DEL PASADO DESARROLLISTA.....	269
10. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE AL TRABAJO, Y SU PARTICIPACIÓN SOCIAL	289
11. LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DIGITAL	312
12. LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE PODER ECONÓMICO Y POLÍTICO DE MÉXICO.....	339
13. LOS SISTEMAS FINANCIEROS Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES.....	363
14. LAS MUJERES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS EMPLEOS: TIEMPOS DE TRABAJO Y FAMILIA, LAS TRAMPAS DE CRONOS	378
15. MUJER, GÉNERO Y DESARROLLO: CONCEPCIONES, INSTITUCIONES Y DEBATES EN AMÉRICA LATINA	401
16. PROGRESO Y EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER	443

INTRODUCCIÓN



A lo largo de la historia de nuestro país, las mujeres mexicanas han enfrentado a muchas desigualdades, en diversos espacios, como en la política, en la justicia, pero también en la economía, pero, por los cambios que ha tenido la sociedad y el gobierno, actualmente se ha equilibrado un poco la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres, tanto en política como en la economía. La economía que las mujeres desarrollan en México es en este siglo XXI una realidad, aun que este desarrollo económico por parte de las mujeres apenas empieza a ser reconocido, como sabemos con los cambios de pensamiento, la presencia de las mujeres ha tenido un crecimiento importante sobre todo en el mercado laboral o económico y esto también se debe a que las mujeres se están preparando cada día más, esto a dado la pauta para que en México tenga un mejor desarrollo económico.

En esta compilación titulada: “La economía de la mujer en el desarrollo de México”, nos permitirá comprender que actualmente ya no se trata de ver si las mujeres pueden o no en participar en el desarrollo económico del país o en la política, las condiciones ya cambiaron y ahora son ellas que tienen que tomar su propia decisión en si quieren entrar o no al mercado laboral y generar economía, aunque en la situación que se vive en nuestro país, ya es necesario que la mujer sea una pieza importante para el desarrollo económico, tanto del país, como para su economía personal.

Lo que si preocupa que a pesar que se ha luchado para que las mujeres tengan igualdad en cualquier sector, pero en la participación económica de las mujeres en México es baja, solo participan 4 de cada 10 mujeres, y si esto lo comparamos con otros países, esta por debajo que otros países.

Es importante que estos textos estén a tu alcance para que estén enterados de la importancia de la mujer en la economía, pero aun nos falta mucho, porque a pesar de todos los esfuerzos para que participen en la economía las mujeres, se encuentra entre el 40% su contribución en los últimos años.

PRÓLOGO

La participación de las mujeres en la economía para el desarrollo de México es cada vez más importante, en los diferentes contextos sociales, esto representa actualmente un gran reto, en donde esto permite a la mujer una oportunidad para su desarrollo económico y del país. Esto implica que las mujeres pueden realizar elecciones estratégicamente para su economía, en donde el país y los gobiernos puedan aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos económicos de la sociedad. Aunque actualmente es un poco bajo la participación económica de la mujer en el desarrollo de México, es importante que las mujeres se involucren cada día más en la economía, para que así puedan generar sus propias decisiones, para su desarrollo personal, porque todavía hay mujeres que pasan el mayor tiempo en trabajos que no son remuneradas.

La investigación “La economía de la mujer en el desarrollo de México”, permitirá analizar la importancia del empoderamiento económico de las mujeres y el valor que la sociedad tendría si cada día mas mujeres se incorporan al mercado laboral, permitiendo un avance económico en la ciudadanía y del país.

Es necesario que entendamos los avances que se han tenido con respecto a la economía de las mujeres mexicanas, a lo largo de la historia esto sea venido dando y a crecido bastante, aun hay retos pendientes para el mercado laboral de la mujer, sobre todo en la igualdad de género, es decir que las mujeres tengan un trabajo formal y con mayor remuneración y que no excedan las horas laborales que por ley marca.

Aun falta mucho por hacer, sobre todo a los gobiernos, pero el panorama esta cambiando para mejorar la situación de las mujeres en México, por eso es necesario que las mueres realicen y luchen por sus proyectos, para que así puedan lograr una mejor economía.

ECONOMÍA DE **LAS MUJERES: SU ROL E IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE MÉXICO**

01

ECONOMÍA DE LAS MUJERES: SU ROL E IMPORTANCIA EN EL DESARROLLO DE MÉXICO

David Galicia Uribe¹

Empoderar a la mujer en materia económica requiere la creación de oportunidades de trabajo decente y de calidad con un salario justo y un aumento del poder de decisión de la mujer. Requiere también acceso a las posiciones de decisión y gerencia lo que daría a otras mujeres acceso a esos niveles de poder. Es fundamental para hacer efectivos los derechos de la mujer, reducir la pobreza y lograr objetivos de desarrollo más amplios. Pero acabar con la pobreza extrema requiere mucho más que solamente dinero: la desigualdad de género en la economía les cuesta a las mujeres en los países en desarrollo \$ 9 billones al año de acuerdo con el Banco Mundial, una suma que no solo beneficiaría a las mujeres, sino que desataría un nuevo poder adquisitivo en las comunidades y proporcionaría un impulso masivo a la economía en su conjunto.

En todo el mundo, las mujeres ganan sistemáticamente menos que los hombres y se concentran en las formas de trabajo peor pagada e insegura. A nivel mundial, la brecha salarial de género es de 23% en promedio, con un total de 700 millones de mujeres que ganan menos que los hombres por trabajos remunerados equivalentes.

¹ Galicia Uribe, David. Economía de las mujeres: su rol e importancia en el desarrollo de México. Documento de trabajo No. 858, marzo del 2021. Págs. 1-83

El Foro Económico Mundial advirtió que en la segunda década del milenio la desigualdad de género en la economía regresó a los niveles de 2008, lo que en términos de progreso, significa que se necesitarán más de 170 años antes que las mujeres y los hombres estén empleados con las mismas tasas de ocupación, ingresos y niveles de antigüedad. Claramente, se necesita un cambio estructural profundo para resolver este problema.

Para lograr el empoderamiento económico de la mujer, la economía debe funcionar para la mujer. Las normas sociales nocivas devalúan y restringen el trabajo de las mujeres: una investigación de la OECD en 67 países en desarrollo reveló que, en promedio, uno de cada cinco hombres no estaba de acuerdo en que las mujeres deberían tener trabajo fuera del hogar, incluso si están calificadas para hacerlo. También persisten desigualdades en la ley y regulación. 155 países tienen al menos una ley, lo que significa que las mujeres tienen menos derechos económicos que los hombres. También se ha fallado en reconocer que la política económica afecta a las mujeres y las niñas de manera diferente a los hombres y los niños.

El empoderamiento económico de la mujer es una parte fundamental para lograr la igualdad¹ de oportunidades entre géneros y la realización de los derechos de la mujer. Para las mujeres, estar económicamente empoderadas significa tener el mismo acceso y control sobre los recursos económicos y las oportunidades, a fin de tener el poder de tomar sus propias decisiones en todos los ámbitos de sus vidas. Pero igualdad no significa que el mundo, la economía o la política se divida en “mitades” sino más bien en empoderar en libertad para tener derecho a las oportunidades que el mundo presenta.

Una sociedad debe aspirar primeramente a la libertad, luego a la igualdad, por ende, es obligación del Estado procurar la libertad de las personas, lo que permitirá ejercer sus derechos en igualdad de condiciones. La igualdad de oportunidades y de derechos es lo que ha permitido que naciones enteras prosperen y florezcan, no la igualdad material de resultados. En las últimas tres décadas principalmente, la noción de igualdad de oportunidades ha sido reemplazada por la idea de igualdad de resultados, lo que restringe la naturaleza misma de las personas al querer producir hombres y mujeres iguales. No se pueden igualar las competencias entre personas, independientemente de su sexo.



La libertad ha pagado un alto precio, porque los esfuerzos desiguales solo pueden ser recompensados restringiendo la libertad. No se puede ofrecer más a uno que a otros mediante el uso de restricciones sino más bien en función de la verdadera libertad que da la igualdad de oportunidades y derechos. De ahí que algunas políticas públicas trastornan los cimientos de una sociedad libre y próspera cuando se busca erróneamente una supuesta igualdad material o de cuotas de género que no corresponde al natural equilibrio que da la libertad de elección. El Estado, y más particularmente el gobierno, tienen la obligación de garantizar la capacidad de los individuos para elegir, pero no deben elegir por él.

Y es que existe una interconexión entre la libertad económica y libertad política: es posible tener una libertad política limitada mientras se adoptan políticas de libertad económica, pero es imposible eliminar la libertad económica sin infringir también las libertades políticas de los individuos. La libertad económica siempre presionaría al sistema político para que se abra. En contraste con la posición de que la libertad política y económica podría separarse claramente, la experiencia histórica muestra que no hay un solo ejemplo en el tiempo donde se verifique que una sociedad que haya estado marcada por una amplia libertad política conviva con mercados restringidos para organizar su actividad económica. El tipo de acuerdo o modelo económico en una sociedad juega un papel doble en la promoción de una libertad: por un lado, la libertad en el funcionamiento de los mercados es en sí misma un componente de la libertad ampliamente entendida, por lo que la libertad económica es un fin en sí mismo; por otra, la libertad económica es también un medio indispensable para lograr la libertad política.

Considerados como un medio para el fin de la libertad política, los modelos y arreglos económicos son importantes debido a su efecto sobre la concentración o dispersión del poder. El tipo de organización económica que proporciona la libertad económica directamente, a saber, el capitalismo competitivo, también promueve la libertad política porque separa el poder económico del poder político y de esta manera permite que uno compense al otro. Para las mujeres, la mejor garantía de libertad está en la igualdad de oportunidades y derechos que puedan tener frente a los hombres: se potenciaría su capacidad creativa, en actividades de su mera elección (no del gobierno) y daría oportunidad a que florezcan las capacidades plenas de todas ellas en beneficio de la sociedad. Este enfoque es distinto al que plantea las respuestas de justicia social y económica de las mujeres únicamente desde la perspectiva de “genero” como un asunto ideológico y de responsabilidad casi única del Estado. La relación entre la libertad política y económica es compleja y de ninguna manera unilateral o basada solo en cuanto a las mujeres o los hombres únicamente. Dos preguntas iniciales aquí: ¿cuáles son los vínculos lógicos entre la libertad económica y la política? ¿Cuáles son los vínculos entre libertad económica e individual? Al discutir estas cuestiones, es necesario determinar el impacto que tiene el modelo económico y político como un componente directo de la libertad y su relación indirecta con los arreglos ideales para una sociedad libre: la libertad material y de elección del individuo, o quizás de la familia, principal objetivo al analizar las capacidades del hombre y la mujer en la sociedad.

La libertad como valor en este sentido tiene que ver con las interrelaciones entre las personas y una notoria es la que existe entre hombres y mujeres en la sociedad. En una sociedad de interdependencias complejas como la que definen Joseph Nye y Robert O. Keohane, la libertad como valor para dar sentido a la justicia social es también un asunto complejo que supera el mero contexto del género.

En este sentido, hay dos conjuntos de valores que son relevantes para las relaciones entre las personas. En primer lugar, el valor primordial de la libertad como ciudadano, en el sentido de su capacidad, hombre o mujer, de poder elegir (opciones a su alcance) y ejercer (derechos a su alcance). En segundo lugar, los valores relevantes para el individuo en el ejercicio de su libertad privada, particularmente en el ámbito de la ética y la filosofía individuales. En este contexto, las mujeres verán su libertad potenciada y garantizada en la medida que puedan tomar las decisiones individuales que mejor les convenga, que puedan materialmente tener a su alcance las opciones que mejoren su calidad de vida y que estén en armonía con sus intereses individuales.

Este concepto es distinto del que pretende asignar cuotas de género o dividir el mundo equitativamente entre hombre y mujeres por asignación, ya que esto conlleva precisamente una restricción a las libertades individuales al imponer decisiones públicas sobre las individuales. Un ejemplo clásico fue la puesta en marcha de un programa de acceso a las áreas de ingeniería en Noruega: cuando la matrícula de ingeniería en las universidades estaba dominada por hombres, se subsidió a las mujeres para inscribirse en esas materias. Y funcionó: el número de mujeres en ingeniería se elevó hasta alcanzar casi el mismo número que hombres. En ese momento se eliminó el subsidio y entonces en los siguientes años el desbalance hombres/mujeres regresó al mismo nivel que antes. El costo aquí fue la libertad: los subsidios se pagaron tomando recursos de un sector para promover una política pública dirigida desde un escritorio a otro sector. Al final el asunto no era tanto que las mujeres no tuvieran las mismas oportunidades que los hombres, simplemente no querían estudiar ingeniería. Así de simple. Considerando lo anterior, las políticas públicas enfocadas a promover el desarrollo de la sociedad en términos económicos y políticos se deben orientar a la promoción de un “juego justo” entre hombres y mujeres, a la competencia “justa” por la dotación de factores y dejar que su asignación esté determinada por la oferta y demanda de trabajo que en cada sector se dé entre hombres y mujeres. Cuando el Estado interviene para definir la mezcla óptima de acuerdo a sus propios criterios, fomenta una distorsión que aleja del óptimo la demanda y oferta de factores y recursos, particularmente el humano.

En su Informe sobre el desarrollo mundial de 2012 sobre la igualdad de género y su función para el desarrollo, el Banco Mundial sugiere tres dimensiones clave de la igualdad de género: la acumulación de dotaciones (educación, salud y activos físicos); el uso de esas dotaciones para aprovechar oportunidades económicas y generar ingresos; y la aplicación de esas dotaciones para tomar acciones que afecten el bienestar individual y del hogar. La acumulación de factores sobre la base de una demanda/oferta determinada por las preferencias de cada individuo (hombre o mujer) en condiciones de oportunidades equitativas permite a cada uno generar bienestar individual y colectivo.

Muchos defensores de los derechos de las mujeres malinterpretan el enfoque en los "derechos individuales": los derechos se definen a nivel individual, solo los individuos pueden tener derechos y ejercerlos en un marco de cooperación colectiva, el Estado. Que todo individuo tenga derecho a no ser coaccionado, no significa en ningún sentido estar en contra de la existencia o participación en grupos sociales más amplios (si se forman voluntariamente). La visión de contraste se centra en hacer categorías: poner a cada individuo en una o más categorías (por ejemplo, "negros", "mujeres", "trabajadores", "ricos", "inmigrantes", etc.), como idénticos al interior de ellas cuando se trata de abogar por políticas públicas. En este sentido, los derechos son "derechos de grupo" no "derechos individuales". Cada individuo es único e insustituible, por lo que cada individuo tiene su propio ser soberano, y no solo como un miembro de una "categoría" por lo que agrupar los derechos dependerá de quien haga y defina a esos grupos, generalmente el gobierno.

Un grupo no puede pensar ni actuar, solo los individuos pueden pensar y actuar. Por lo tanto, incluso dentro del colectivismo, algún individuo tiene que tomar e implementar una decisión final dentro de un grupo. Ese individuo, como ser humano, aportaría a esa decisión y su implementación sus prejuicios personales, sus valores y méritos, su pensamiento. En el pensamiento de grupo, los prejuicios personales, los defectos o la ideología del individuo estarán sujetos a la imposición de ese grupo o categoría especial. En contraste, la posición en esta investigación es que los prejuicios personales, las competencias o la ideología de un individuo no deben imponerse a nadie, excepto a aquellos que voluntariamente elijan un grupo o categoría específico para interactuar. Esto pone un tema importante a considerar: la definición de desigualdad. Afirmar que la desigualdad es un problema de dividir en partes iguales o asumir que es natural que todos los hombres tengan ingresos o riqueza iguales o similares, y que este estado natural se ve perturbado por el intercambio pacífico y voluntario entre los hombres, es incorrecto. No hay dos hombres o mujeres que tengan los mismos atributos físicos o intelectuales, crianza o suerte y existe una amplia variedad de otras diferencias que podrían ser importantes en la evolución económica de cada hombre o mujer (como las elecciones personales, la cultura y la geografía). En consecuencia, y asumiendo que no hay agresión criminal por parte de nadie ni contra nadie, ¿por qué deberíamos esperar que dos personas terminen en el mismo lugar en términos de habilidades profesionales, familia, educación, salud, etc.? Si estos y otros factores afectan lo que uno gana, ¿por qué deberíamos esperar que dos hombres o mujeres terminen con los mismos ingresos o riqueza? En otras palabras, la desigualdad es en realidad el estado natural de la sociedad.

Dejando de lado los obsequios voluntarios de los que tienen más a los que tienen menos, solo hay dos formas de cambiar este estado natural. Primero, reequilibrando físicamente los atributos naturales de los hombres o sus entornos de desarrollo; y segundo, tomando por la fuerza ingresos o riqueza de una persona y dárselos a otra. En el año 2019 la Cámara de Diputados mexicana publicó “Introducción Conceptual, Género e Igualdad” en donde señala: “El sistema social patriarcal está basado en una concepción de género que implica que se le atribuyan funciones y habilidades a las personas en función de qué genitales tienen, y contra la realidad, sólo se acepta además la existencia de dos posibilidades genitales, las que combinadas producen la procreación. La equidad de género es un principio de justicia emparentado con la idea de igualdad sustantiva y el reconocimiento de las diferencias sociales. Ambas dimensiones se conjugan para dar origen a un concepto que define la “equidad” como “una igualdad en las diferencias”, entrelazando la referencia a los imperativos éticos que obligan a una sociedad a ocuparse de las circunstancias y los contextos que provocan la desigualdad con el reconocimiento de la diversidad social, de tal forma que las personas puedan realizarse en sus propósitos de vida según sus diferencias”².

Estandarizar las competencias y las diferencias entre personas al “etiquetar” sin razón las características propias de cada sexo, de la misma forma que se critica el sesgo cultural en favor de unos u otros, termina por restringir las libertades individuales toda vez que debe haber “alguien” que defina los roles del estado. Baste recordar el gran fraude del doctor John William Money de la John Hopkins University de Baltimore (USA). Fue él precisamente quien comenzó a usar la palabra 'género' con un sentido distinto al exclusivamente gramatical. Su famoso experimento con los gemelos Bruce y Brian Reimer que terminó en el suicidio de ambos es un caso totalmente documentado de que las competencias de las personas están asociadas también a su sexo y no es malo. La función del Estado, y particularmente el gobierno, no es homogeneizar a hombres y mujeres ni asignar cuotas idénticas de participación a cada uno en todos los ámbitos de la sociedad. La función principal es promover la libertad individual de las personas en un ámbito de igualdad de oportunidades, derechos y obligaciones. Esta igualdad ciertamente debe considerar el ámbito cultural, pero desde la verdadera distinción de cada sexo. La libertad socio económica y política de las mujeres no se consigue haciéndolas iguales a los hombres, sino dándoles las mismas oportunidades para tener la libertad de elección.

The Economist informó sobre un estudio realizado sobre las diferencias salariales entre hombres y mujeres: “Según los datos de empleados en el mundo, recopilados por Korn Ferry, las mujeres en Gran Bretaña ganan solo un 1% menos que los hombres que tienen la misma función y nivel con el mismo empleador. En la mayoría de los países europeos, la discrepancia es igualmente pequeña. Estas cifras no muestran que el mercado laboral esté libre de discriminación sexual. Sin embargo, sugieren que el principal problema actual no es la desigualdad de remuneración por el mismo trabajo, sino los factores que hacen que las mujeres ocupen puestos de menor rango en organizaciones con salarios más bajos”.

Las cifras de Gran Bretaña en el estudio se desglosan de la siguiente manera. La brecha salarial de género "bruta" entre todos los hombres y mujeres es del 28.6%. Esto cae al 9.3% cuando se estratifica para personas por mismo nivel de trabajo. Esto cae aún más al 2.6% para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa y a solo el 0.8% para el mismo puesto de trabajo en la misma empresa con la misma función.

Como los economistas han explicado durante mucho tiempo, hay poca o ninguna evidencia de discriminación abierta por parte de las empresas una vez que se controlan los factores observables. Así que el reto es revisar de manera ordenada y estadísticamente comprobable los incentivos para una participación justa que brinden igualdad de oportunidades. Las estadísticas agregadas muestran que las mujeres ganan en promedio el 82% del salario medio por hora de los hombres, debido a varios tipos de discriminación social y estructural como son el desaliento a que las mujeres estudien, los procesos de contratación de las empresas, la naturaleza de los salarios y su relación con las competencias, incluso la negociación salarial misma. Una encuesta reciente en el Reino Unido preguntó al público qué pensaban cuando se enteraron del término discriminación de género. Solo el 30% dijo que pensaba que se trataba de que las mujeres, en conjunto, recibieran un salario menor que los hombres. Un enorme 64% pensó que se trataba de que a las mujeres se les pagara menos que a los hombres por el mismo trabajo. Para ser claros: de esto último no se tratan las estadísticas agregadas comúnmente citadas sobre la brecha salarial de género. La evidencia inicial, como se indica, es más de oportunidades de acceso que de diferencias salariales.

Como se indicó al inicio de esta sección, empoderar a la mujer en materia económica requiere la creación de oportunidades de trabajo decente, de calidad con un salario justo y mayor capacidad de decisión en temas relevantes de la agenda pública y privada. Requiere también participación real en posiciones de decisión y gerencia lo que daría a otras mujeres acceso a esos niveles de poder, y con ello compartir realmente los beneficios del crecimiento económico. En este sentido, hay una relación entre crecimiento y empoderamiento de la mujer. ¿Qué es empoderamiento?

De acuerdo con Taylor, G. and Pereznieta: “El empoderamiento económico de la mujer es el proceso de lograr su igualdad de acceso a recursos económicos y su control sobre ellos, así como garantizar que puedan utilizarlos para ejercer un mayor control sobre otras áreas de sus vidas”.

Considerando los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU (SDG), contienen una serie de metas relacionadas con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer en el ámbito económico. Sin embargo, no existe una vinculación directa entre crecimiento, desarrollo y beneficio mutuo equitativo para entre sexos: una distribución equitativa de las ganancias económicas del crecimiento entre sexos no ocurre automáticamente. Es decir, el crecimiento no se traduce necesariamente en ganancias en el bienestar para las mujeres. De ello se desprende que lograr el empoderamiento económico de la mujer requiera esfuerzos concertados y específicos que den prioridad a sus preferencias, necesidades y valores en un ámbito de justa retribución entre ellas y los varones en función de sus competencias y habilidades. Las estrategias que consideren el contexto social y cultural de las mujeres, particularmente las pobres y marginadas, es crucial para garantizar resultados equitativos.

De acuerdo con Hunt y Samman: “el empoderamiento económico de la mujer como un proceso mediante el cual la vida de la mujer se transforma, dentro de una sociedad libre, de una situación en la que tienen un poder limitado y acceso a activos económicos a una situación en la que experimentan progreso económico. Este proceso puede llevar a las mujeres a tener un mayor poder y acceso en áreas como:

La educación y el conocimiento, las capacidades individuales, el sentido de los derechos, la autoestima y la confianza en uno mismo (Poder Propio).

Acceso y el control de los activos financieros, físicos y basados en el conocimiento, incluido el acceso al empleo y las actividades de generación de ingresos (Poder sobre activos).

Tomar decisiones económicas dentro de su hogar, comunidad y economía local (Poder para decidir).

La capacidad de organizarse con otros para mejorar la actividad económica y los derechos políticos (Poder de gestión)”.

En este documento de investigación seguiremos estas 4 líneas de acción para empoderar a las mujeres y dar algunas recomendaciones sobre cómo trazar un mapa que permita efectivamente igualar las oportunidades, derechos y obligaciones de las mujeres con los hombres, no necesariamente igualarlos. Estas líneas se enmarcan en dos niveles generales de atención: los factores directamente relacionados con las mujeres y su entorno particular, que aquí se definen como “factores directos”; y factores subyacentes que corresponden al ambiente y circunstancias que rodean a las mujeres en lo general, es decir, factores relacionados principalmente con las instituciones con las que ellas se relacionan. Se llamará a estos últimos “factores institucionales”.

Los factores directos y los institucionales están altamente interconectados, con límites dinámicos pero establecidos, de modo que esta distinción ayudará a demostrar cómo y dónde enfocar los esfuerzos para empoderar a las mujeres en el ámbito económico y político. La formulación de políticas públicas y privadas debe apuntar a desarrollar un entorno propicio (institucional) y dirigirse a las mujeres de manera individual y colectiva (directa) para promover las oportunidades necesarias en un ambiente de libertad (de elección).

Siguiendo la línea de Hunt y Samman los factores directos e institucionales a considerar en esta investigación son los siguientes.

El acceso a la educación desde los primeros años de vida es un factor determinante del desarrollo y éxito futuro de las mujeres. Cada año escolar que la mujer puede completar le genera un ingreso adicional que es progresivamente mayor a medida que el nivel académico aumenta. El avance de una mujer en cuanto a educación le reduce significativamente la desproporción de sus ingresos vs los equivalentes entre hombres, aumenta el tiempo en que las tienen su primer hijo lo que permite que se capitalicen y promueve su independencia económica.

El desarrollo de habilidades es también un elemento de gran importancia a la hora de validar la hipótesis de que no es el Estado quien debe decidir la equidad en función de cuotas sino garantizar la equidad en función de oportunidades: las competencias de las mujeres en ciertos campos son sobresalientes respecto a los hombres y viceversa, de modo que el mundo ideal no es uno de 50/50 sino aquel en donde se obtenga la mezcla adecuada en función de las preferencias, gustos y habilidades de las personas en un ambiente de libertad. La educación es una de las formas más claras de Poder Propio de los ciudadanos.

Es bien sabido que la educación mejora la productividad del mercado laboral y el crecimiento de los ingresos. Pero educar a las mujeres también tiene efectos benéficos sobre las medidas de bienestar social que no siempre se miden por el mercado. El aumento de los niveles de educación mejora la productividad de las mujeres en el hogar, lo que a su vez puede aumentar la salud familiar, la supervivencia infantil y la inversión en el capital humano de los niños. La educación claramente imparte beneficios sociales experimentados más allá de la familia individual. Estos beneficios van desde el fomento del crecimiento económico hasta la ampliación de la esperanza de vida media de la población y la mejora del funcionamiento de los procesos políticos.

Una primera vía está en los beneficios de la educación de las mujeres en su entorno social, particularmente por el efecto que tienen en sus hogares. La mayor parte de los estudios se han centrado en los beneficios experimentados en el mercado laboral formal cuando se incluye a las mujeres, básicamente en la forma de mejores oportunidades de empleo y mayores ingresos, ya que estos beneficios pueden medirse fácilmente. Sin embargo, los beneficios para la educación se subestiman para las mujeres, cuando consideramos únicamente los retornos del mercado laboral formal y se deja de lado el trabajo informal que realizan, especialmente en materia de educación: si las mujeres se especializan en el cuidado de sus familias, no observaremos ningún ingreso en el mercado laboral para ellas, pero los beneficios para su hogar y la sociedad son significativos. Numerosos estudios han demostrado que la educación superior para las madres se asocia con niños más sanos.

Una segunda vía por la cual las familias experimentan los beneficios de la educación de la mujer para la salud es mediante la reducción de la fertilidad, lo que a su vez puede aumentar los recursos familiares dedicados a cada hijo. La capitalización de las mujeres que tienen una educación superior, genera beneficios a corto y largo plazo para su familia, mejora la calidad de vida intra familiar (por ejemplo, la calidad de la alimentación, salud y la misma educación), promoviendo un círculo virtuoso que genera riqueza y valor.

Una tercera vía es el efecto intergeneracional de la educación de las mujeres en la mejora de los resultados educativos de sus hijos. En muchos casos, se ha descubierto que la educación de la madre tiene un impacto mayor que la educación del padre en la escolarización de los niños, aunque la educación del padre también puede tener un efecto beneficioso en los ingresos. Dados los importantes beneficios de educar a las mujeres, la persistente brecha de género en la educación proporciona evidencia de que los costos de educar a las mujeres también son altos. La cultura, las instituciones y el nivel de desarrollo económico en conjunto generan barreras a la educación de las mujeres en países de todo el mundo. Sin embargo, a pesar de las claras diferencias regionales en culturas e instituciones, existen sorprendentes similitudes en los factores que influyen en el nivel educativo de las mujeres.

La desigualdad de género comienza con la socialización de las niñas de que las mujeres deben dedicarse principalmente (si no exclusivamente) a su esposo e hijos, no al empleo en el mercado laboral. Se fomenta la educación si mejora las perspectivas matrimoniales, pero no si amenaza la idoneidad de una mujer joven para ser esposa. En sociedades más tradicionales, la educación más allá de la alfabetización puede reducir las posibilidades de que una mujer se case.

Las políticas públicas en relación con la educación femenina revelan que el éxito de mejorar sus niveles depende de qué tan bien se comprendan y aborden las barreras a la matrícula femenina, qué tan simples y asequibles sean estos programas y cuánto apoyo sostenido reciban del gobierno, maestros, administradores de la educación, comunidades y, principalmente, de su familia en casa. Y en este ámbito hay un aspecto que es fundamental para las mujeres, y para la sociedad en su conjunto: la importancia de la educación en la democratización de un país.

Como demuestran Álvarez y Barro, hay una elevada correlación entre educación y democracia, entendida ésta como régimen democrático. El Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación señala: “El concepto de régimen (democrático) designa en general una forma de vida, una forma de orden o gobierno. Se refiere a un conjunto institucionalizado de principios, normas y reglas, que regula la forma en que los actores se relacionan en un contexto dado de acción”⁷. En México, como en la mayoría de los países latinoamericanos, hay democracia, pero no régimen democrático. Éste se refiere a las formas de ingreso al poder de gobierno (formales e informales), al ejercicio del poder (cómo se ejerce y sus instituciones) y a la forma de interactuar entre contrarios (oposición). La elección entre opciones es un ejercicio democrático, y pasa en México, pero está muy lejos de ser régimen porque en éste toda la vida política, económica y social está marcada por la salvaguarda del derecho, los deberes y las responsabilidades.

Lo que hay en México y Latinoamérica no hay régimen democrático sino más bien un régimen autoritario:

La admisión de actores políticos y sus espacios de acción dependen en buena medida de los dirigentes autoritarios del Estado y no de la voluntad libre y del derecho que la garantice.

En los regímenes totalitarios existe una ideología oficial, mientras que en los regímenes autoritarios sólo existe una mentalidad generalizada que sirve para justificar el régimen. Cuántas veces se invocó en México la Revolución Mexicana como forma y pensamiento de gobierno. Al momento de escribir estas líneas se gesta una ideología oficial personificada en el presidente que dista mucho de reflejar un régimen democrático.

En el autoritarismo la sociedad tiene poca participación civil y no se involucra en los asuntos públicos. Su participación en las decisiones oficiales es mínima y/o controlada por los propios gobernantes para fines particulares.

Como señala el Tribunal “En los autoritarismos el poder lo ejerce un jefe (o tal vez un pequeño grupo) dentro de límites que formalmente están mal definidos pero que de hecho son fácilmente previsibles. Estos límites consisten en normas y procedimientos de actuación a los que el régimen se somete pero que pueden ser cambiados fácilmente”.

Un país sin educación no puede ejercer sus derechos ni tampoco cumplir con sus obligaciones pues se convierte en presa fácil de la autoridad y sus dirigentes.

Como Álvarez señala: “Las democracias como regímenes tienen beneficios que se distribuyen entre un gran número de ciudadanos y las dictaduras como regímenes tienen pocos beneficiarios. Las dictaduras ofrecen fuertes incentivos a sus partidarios porque los miembros del régimen obtienen grandes rentas políticas. Las democracias ofrecen incentivos más débiles porque las rentas políticas se comparten entre muchas personas (la población)”. El supuesto central para nosotros es que la educación aumenta los beneficios de la participación política y, como consecuencia, relativamente más personas luchan por regímenes más incluyentes y menos autoritarios a medida que aumenta la educación del capital humano. La educación promueve la democracia porque aumenta los beneficios (o reduce los costos) de la actividad política.

Quizás las hipótesis más simples que explican el vínculo entre educación y participación cívica son:

El adoctrinamiento sobre la participación política es un componente importante de la educación. Es en las escuelas y en los hogares donde las personas se educan en la democracia, en sus valores y en el valor de la libertad.

La escolarización reduce los costos de las interacciones sociales en general porque un objetivo principal de la educación es la socialización: enseñar a las personas cómo interactuar con éxito con los demás. La educación impacta todas las formas de participación social.

La escolarización aumenta la participación política porque aumenta los beneficios materiales personales, particularmente el ingreso. Después de todo, la interpretación habitual de la educación por parte de los economistas es que aumenta la productividad marginal del trabajo y la eficacia. El impacto de la educación en la competencia no se limita únicamente al ámbito económico: las personas más educadas tienen más probabilidades de convertirse en líderes políticos o cívicos, al igual que es más probable que ganen más dinero. Los mayores retornos de la actividad cívica para los más educados podrían explicar un vínculo positivo entre la educación y el compromiso cívico.

Con todo lo anterior, se entienden las razones de porqué una pobre educación socava las capacidades políticas y la libertad de las personas, pero particularmente de las mujeres que enfrentan limitaciones directas (baja educación) e indirectas (un sistema que retroalimenta su alienación). Educar es dar libertad a las personas y capacitarlas para poder ejercer sus derechos con elementos de juicio.

Un indicador relevante es la tasa de absorción educativa, que provee una estimación del tránsito educativo entre niveles. El indicador representa la proporción de alumnos de nuevo ingreso a educación secundaria o media superior que proviene de los egresados de educación primaria o secundaria, respectivamente, del ciclo escolar anterior. Es decir, la tasa de alumnos de nivel primario o secundario que llega a niveles de educación superior. Al analizar los resultados por sexo se observa claramente una reducción en la tasa de absorción para las mujeres en relación con los hombres:

En los últimos años México ha reducido la brecha por sexo en la tasa de absorción, pero el nivel de este indicador se ha deteriorado sensiblemente. Es decir, las personas no están llegando a los niveles medio y superior como antes lo cual deja mucho que desear en materia de educación. Para las mujeres es relevante observar la mayor eficiencia terminal por nivel educativo en todos los niveles, particularmente la educación media a superior.

La importancia de reducir la brecha educativa de las mujeres frente a los hombres y la de elevar la calidad y acceso de la educación para ambos es vital en la ruta hacia el desarrollo de México. El valor económico y social que la educación media y superior permite a las mujeres es un elemento clave para potenciar la riqueza material y social del país. El capital social que la educación genera a través de las mujeres es un elemento clave para promover su acceso a las oportunidades presentes y futuras.

Los tres factores señalados (trabajo remunerado, decente y de calidad) son muy relevantes para dar a las mujeres la dignidad que merecen y garantizarle el derecho a elegir. Y esto va también para los hombres. Por trabajo remunerado entiéndase aquel que paga el valor de su productividad marginal, misma que depende a su vez de la inversión que empresas y gobiernos hacen para elevar la calidad y competitividad de los trabajadores.

En México, al igual que en América Latina, uno de los problemas fundamentales en materia de remuneración tiene que ver con las estructuras funcionales de sus instituciones. La región debe su origen fundacional a modelos de índole colonial, que debían su éxito a la explotación del trabajo y la nula capitalización de las sociedades. Esas estructuras siguen vigentes y a diferencia de las 13 colonias de Norteamérica, en México y Latinoamérica la norma fue siempre el bajo salario. Este ha sido un hecho que ha tenido hondas repercusiones en las sociedades novohispanas y ha afectado de manera aún más significativa a las mujeres: si los hombres han estado siempre mal pagados, las mujeres no han estado siquiera pagadas. Se puede decir que es apenas hasta el siglo XX que las mujeres realmente se incorporaron formalmente al mercado laboral y se les reconocieron derechos y obligaciones. Los factores estructurales de la economía, sumados a los institucionales que han permitido salarios bajos para hombres y mujeres, y una brecha adversa de éstas frente a aquellos, da como resultado una desventaja considerable para las mujeres especialmente en trabajos poco calificados, informales o derivados de la precariedad económica en que algunas mujeres viven.

Hay diferentes metodologías para estimar la brecha de salarios entre hombres y mujeres. Por ejemplo, Korn Ferry en una muestra de 33 países y más de 8.8 millones de encuestados, determinó que México ocupa el segundo lugar con la mayor brecha de género. Por su parte la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) concluye que México ocupa la quinta posición con mayores diferencias de ingreso entre hombres y mujeres, después de Finlandia, Israel, Japón y Corea. En el informe 2019, la OCDE informa una brecha salarial de 18.8% para México frente a una de 4% en Colombia (la menor del organismo). En uno u otro caso, México tiene una de las mayores brechas de ingresos entre hombres y mujeres.

Igualmente lo corrobora el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI): de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), ya que desde 2017 y hasta antes del inicio de la pandemia COVID-19, la brecha salarial promedio fue del 15% con notables diferencias a nivel sectorial: de acuerdo con el Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) el sector servicios, manufactura y comercio, tienen las mayores diferencias salariales, además de que estos sectores emplean al 95% de las mujeres ocupadas en el país. El sector con mayor brecha salarial fue el comercio con una brecha de 24%. Finalmente, la brecha salarial es desfavorable para las mujeres con pobre escolaridad: a inicios del 2020, las mujeres con niveles educativos de media superior o superior se enfrentaron a una diferencia salarial promedio del 15%. En el caso de los sectores construcción y agropecuario son los únicos en donde las mujeres ganan más que los hombres, especialmente en 2019, por tanto, los valores de la brecha salarial son positivos.

El panorama es más desalentador para las mujeres con menos estudios: las que completaron primaria la diferencia de su salario frente a los hombres fue de 23%, mientras que para aquellas que no cumplieron con su primaria, la brecha fue de 20%. Como se indicó anteriormente, el efecto positivo de la educación de las mujeres en la sociedad no se limita únicamente al ingreso, sino a factores socioeconómicos que impactan el capital social del país. Una brecha de esta magnitud provoca efectos multiplicadores adversos en la sociedad que no están medidos en las estadísticas oficiales: pobre educación genera bajos ingresos, pobre calidad de vida que se refleja en la alimentación y salud (por ejemplo, obesidad por malas dietas), baja capitalización y bancarización, precariedad laboral que reduce el tiempo dedicado a los hijos, seguridad, etc.

Cuando en una sociedad los salarios superiores son 2 veces mayores para los hombres que para las mujeres, como se observa en el gráfico anterior, hay claramente un problema de discriminación. Hablar de calidad en el empleo ya es casi un lujo en esta circunstancia, pues esos empleos son primordialmente para mujeres urbanas, clase media alta, con educación superior y en empleos formales principalmente en el sector privado. El universo de mujeres con estas características es una minoría muy pequeña, que la OCDE estima en tan solo 7% de la fuerza laboral femenina. El nivel de ingreso cuenta tanto como la educación y la calificación de las personas, de modo que cambiar la visión mercantilista-colonial de las sociedades latinoamericanas por una de verdadera economía de mercado representa un reto casi histórico.

El trabajo remunerado, decente y de calidad es una forma de Poder Propio de los ciudadanos.

Producto de todo lo anterior es la precariedad de los ingresos y la estabilidad laboral. Como está ampliamente documentado, la informalidad no necesariamente significa ilegalidad. La mayoría de las mujeres que tienen trabajos informales están en esa condición porque su actividad no está registrada, no pagan impuestos y por lo tanto están excluidas de las redes de soporte social y laboral que brinda el país. Si a esto se suma el trabajo de miles de mujeres que se ocupan en sus hogares para la manufactura de productos que venden en el mercado informal la contribución su contribución a la informalidad aumenta, como también la subestimación de su aporte a la riqueza nacional. El círculo vicioso de trabajo precario, poca capacitación y educación con empleo sin acceso a redes formales de apoyo provocan una situación de desamparo laboral.

Mantener obstáculos a la formalidad es una característica de las economías mercantilistas: se explota el factor humano respecto al capital, factor aquel que se acomoda a trabajos mal remunerados y sin derechos laborales. Esto se vuelve norma, cultura y arraigo, haciendo difícil la erradicación de la pobreza y marginación laboral de las mujeres. Los ingresos elevados y la eliminación de obstáculos laborales que impidan a las personas capitalizarse representan una fuente de Poder Propio de los ciudadanos.

Estos factores estructurales coadyuvan a profundizar males sociales, particularmente la pobreza: se alimenta de normas que impiden a las mujeres escalar socialmente, se profundiza cuando hay discriminación social (por raza, religión, cultura, etc.) y se puede convertir en crónica. Esto es válido para países con altos niveles de pobreza como México, pero también para países desarrollados. Obsérvense los resultados de pobreza en Estados Unidos cuando se separa por grupos étnicos:

Algunos datos sobre la pobreza entre las mujeres: Las mujeres de casi todas las razas y etnias enfrentan tasas de pobreza más altas que sus contrapartes masculinas (un promedio del 7%).

La violencia representa uno de los obstáculos más difíciles de resolver con respecto a la inclusión y las oportunidades de las mujeres. Como se muestra a continuación, las características de la violencia afectan de muchas formas el potencial que tienen las mujeres en la sociedad:

Las madres solteras tienen tasas de pobreza más altas que las mujeres casadas, con o sin hijos, y las mujeres solteras sin hijos.

En los países en desarrollo, las poblaciones rurales y agrícolas son las más pobres y las mujeres son las más afectadas por la pobreza extrema. Esto se debe en parte a las crecientes desigualdades en los países en desarrollo. Numerosos investigadores han demostrado que la desigual distribución de la riqueza creada, las dificultades para acceder a la educación, las dificultades para acceder a los recursos y las infraestructuras sanitarias son factores que explican esta situación.

Otro obstáculo importante lo constituye la informalidad que se asocia a la precariedad laboral: a nivel mundial el empleo informal es una fuente mayor de empleo para hombres (63%) que para mujeres (58%). Esto se cumple tanto para los promedios de los países emergentes y en desarrollo, como para el empleo informal agrícola y no agrícola. De los 2,000 millones de trabajadores con empleos informales en el mundo, sólo poco más de 740 millones son mujeres. Sin embargo, este panorama mundial oculta disparidades importantes: una diferencia importante entre mujeres y hombres en el empleo informal es la proporción de trabajadores auxiliares del hogar. Esta proporción es más de tres veces mayor entre las mujeres en empleo informal que entre los hombres, situación particularmente vulnerable para ellas pues representa al 28.1% de las mujeres en empleo informal comparado con el 8.7% de los hombres. Más del 30 por ciento de las mujeres en el empleo informal en países de ingresos bajos y medianos bajos son trabajadoras auxiliares del hogar, un trabajo generalmente considerado no remunerado.

En Latinoamérica el porcentaje de mujeres que trabajan en el sector informal es superior al de los hombres: 54.4% vs 52% respectivamente. El mayor porcentaje de mujeres que laboran en la informalidad está en Centroamérica con 61.8%. El porcentaje de empleo informal es alto entre jóvenes (46.2%) con una incidencia de informalidad de hasta 54.4% entre los trabajadores de 65 años o más. La relación inversa entre la informalidad y el nivel de educación es clara: la informalidad se reduce a medida que aumenta la educación, desde 81% para aquellos sin educación, 71.3% para aquellos con educación primaria, 46.9% con educación secundaria y 22.7% para aquellos con educación terciaria. El lugar de residencia también influye en el porcentaje de empleo informal: es mayor en las zonas rurales (52.6%) comparado con las urbanas (35.8%).

A nivel mundial, 56% de los hombres que tienen empleos informales son personas que trabajan por cuenta propia, mientras que este porcentaje es del 36% para las mujeres. La situación es distinta en los países de ingresos altos donde los empleados representan la mayor parte del empleo informal, especialmente en el caso de las mujeres.

La informalidad aumenta el riesgo de precariedad con todas sus consecuencias. Si bien no todo empleo precario es informal, la informalidad generalmente deriva en aquél. Al considerar las variedades del empleo informal, la precariedad inherente a estas relaciones laborales surge en sus diferentes formas como denominador común. Este es un tema crucial cuando se consideran las implicaciones de la pandemia COVID-19, por ejemplo, ya que los trabajadores informales pueden tomar medidas que los mantengan en el empleo, como aceptar una paga por debajo del mínimo legal. En estos casos, permanecer en el empleo posiblemente implica aceptar peores términos y condiciones (un argumento de “reducción de trabajadores formales”).

La mayoría de las estadísticas indica que las mujeres se ven más afectadas que los hombres por el fenómeno del trabajo precario. Se sigue considerando a las mujeres como las principales cuidadoras, ya sea de los niños, de los familiares dependientes o de los ancianos. Estadísticas de la Comunidad Europea muestran que el 15% de las mujeres de entre 15 y 64 años en ese continente están inactivas en el mercado laboral por motivos de cuidado (cuidar niños y/o adultos discapacitados), en comparación con solo el 1.4% de los hombres.

Las mujeres también gastan mucho más tiempo promedio en trabajos no remunerados, incluidas las tareas domésticas. En promedio, las mujeres en los países de la OCDE dedican casi el doble de tiempo a la semana que los hombres al trabajo no remunerado. Esto significa que muchas mujeres calificadas quedan fuera del mercado laboral. Mientras tanto, el trabajo a tiempo parcial y el trabajo por cuenta propia son prominentes entre las mujeres y estas son dos formas de empleo que a menudo están relacionadas con condiciones laborales precarias. De acuerdo con José Rubio “A pesar de que el Gobierno Federal de México implementó programas para fomentar la formalidad, poniendo como prioridad la creación de empleos dignos. Los resultados no han sido los esperados: el número de asegurados eventuales y permanentes registrados en el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) ha crecido a partir de la implementación del programa ‘Crecamos juntos’. La incorporación de nuevos trabajadores al régimen de seguridad social no ayudó por si sola a solucionar los problemas de la precariedad, pues este fenómeno seguirá presente sí el ingreso sigue siendo insuficiente”.

La teoría del capital humano explica que quienes inviertan en sus carreras a través de la educación, la experiencia, las habilidades y la formación serán posteriormente recompensados en el lugar de trabajo y es más probable que obtenga trabajos de alta calidad porque se vuelve más valioso para el empleador. Cuanto más valioso es un trabajador, más recompensa obtiene en el mercado laboral, ya sea a través de promociones, beneficios o aumentos. Tales recompensas disminuyen la precariedad de los puestos de trabajo al brindar seguridad. Las inversiones de capital humano en habilidades, capacitación y experiencia también influyen en la ocupación y la productividad de un individuo dentro de esa ocupación. Por ejemplo, es probable que aquellos con más educación y experiencia tengan trabajos de mayor calidad y un mayor éxito profesional.

La teoría del capital humano también establece que, dado que las mujeres están altamente comprometidas con sus responsabilidades familiares actuales o esperadas, invierten menos tiempo y esfuerzo en sus carreras, lo que afecta su experiencia, capacitación y resultados ocupacionales. Los hombres tienden a invertir más en su carrera que en sus responsabilidades familiares, lo que conduce a mayores recompensas laborales. Además, esta teoría asume que las habilidades de las mujeres se deprecian mientras están fuera de la fuerza laboral cuidando a sus hijos. La disminución de las habilidades de las mujeres a expensas de las responsabilidades domésticas significa que las mujeres pueden elegir trabajos que sean compatibles con sus obligaciones de crianza de los hijos, donde sus habilidades no se deprecian con el tiempo. Estos trabajos se caracterizan generalmente por salarios bajos, trabajo a tiempo parcial y pocos beneficios, algunos incluso en condiciones precarias.

La teoría de la estratificación de género no niega que las recompensas en el lugar de trabajo sean producto de inversiones en recursos humanos, sino que enfatiza las desigualdades entre hombres y mujeres para obtener y beneficiarse de tales inversiones. Por tanto, la mayor presencia de las mujeres en entornos laborales precarios no se debe a una elección personal, sino a las prácticas discriminatorias de los empleadores para segregar a las mujeres en estos puestos. En general, hombres y mujeres no tienen las mismas oportunidades para invertir en sus carreras, dado el papel tradicional de la mujer en la esfera doméstica.

En contraste con la teoría del capital humano, la teoría de la estratificación de género sostiene que los puestos de trabajo de hombres y mujeres se ven afectados de manera diferente por las inversiones familiares, como el estado civil, el tiempo dedicado al cuidado de los hijos y el tiempo dedicado a las responsabilidades del hogar. Más específicamente, las mujeres son penalizadas por sus compromisos familiares actuales o previstos debido a prácticas discriminatorias en el mercado laboral. En consecuencia, las mujeres se segregan en entornos laborales más precarios que los hombres debido a la presión familiar de cumplir con un rol no remunerado. En relación con este argumento de estratificación, tan promovido y patrocinado por instancias globales, vale la pena señalar lo siguiente: cuando se habla de promover los derechos de la mujer en el ámbito económico, político y social, muchas veces se hace bajo la premisa de estandarizar o igualar a hombres y mujeres en el mismo plano, bajo el argumento de equidad. Equidad debe entenderse como el derecho que todo hombre y mujer tiene de acceder en igualdad de condición a todas las oportunidades posibles en libertad y con sus naturales diferencias. Equidad no es igualar hombres y mujeres ni tampoco estigmatizar o socavar las cualidades innatas y propias de cada sexo. Por ejemplo, la función natural de las mujeres de cuidar y educar a los hijos no debe ser motivo de explotación o alienación de ellas como tampoco motivo para que no cumplan con esa importantísima función de manera digna y sin menoscabo de su propio desarrollo profesional.

En muchas ocasiones el “sistema” o el “funcionamiento social” está diseñado para no dar opciones a las mujeres de trabajar y al mismo tiempo ser madres. Pienso de momento en las miles de madres solteras que laboran en la maquila de Ciudad Juárez en México que no tienen el apoyo de horarios escalonados para poder trabajar y cuidar a sus hijos.

El elevado valor social que tiene el natural y equilibrado cuidado de los hijos por las mujeres, como también lo tiene su desarrollo profesional, debe ser considerado desde la perspectiva de la libertad individual y la equidad de acceso a las oportunidades. Esta es una de las muchas razones por las cuales el Estado debe tener un rol de facilitador y no de intérprete y ejecutor de las decisiones que corresponden a cada individuo, hombre o mujer.

Definir la propiedad de los activos desde una perspectiva internacional y local comparable no es fácil. Existe una amplia gama de marcos legales, culturales e institucionales y normas sociales que rigen los derechos de propiedad de las personas, que cualquier intento de estandarizar simplemente en una variedad de activos físicos y financieros podría resultar simplista.

El Banco Mundial define la propiedad "como un conjunto de derechos de propiedad mediados por el marco legal y las normas sociales que rigen los derechos de propiedad de un individuo en un contexto dado"¹⁰. Como tal, la propiedad puede comprender algunos o todos los siguientes componentes: propiedad documentada y declarada, derechos de venta y legado, mecanismos para poseer legalmente los activos físicos y financieros, entre otros.

Un ejemplo es la propiedad de la tierra: según la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO) existen dos dimensiones importantes para conceptualizar y medir las brechas de género en términos de acceso a la tierra. La primera dimensión se centra en el número de derechos sobre la tierra que poseen las personas, como los derechos a vender, legar, gestionar o controlar la producción económica de sus tierras. Estos diferentes conceptos de derechos sobre la tierra a menudo se usan indistintamente, aunque difieren.

La segunda dimensión se centra en los indicadores que se utilizan para proporcionar una imagen precisa de las desigualdades en los derechos a la tierra entre mujeres y hombres. Teniendo esto en cuenta, la FAO estima a nivel mundial que menos del 15% de todos los propietarios de tierras son mujeres y que la distribución de las mujeres propietarias de tierras oscila entre el 5% en Oriente Medio y África del Norte y el 18% en América Latina y el Caribe. Estas relaciones explican la descapitalización de las mujeres en la economía y su pobre bancarización.

Como se puede observar las mujeres, en general, no son propietarias de tierras a nivel mundial. En México no poseen más del 32% de las tierras, sin considerar dos factores importantes: primero, que en muchos casos la propiedad de la tierra está sujeta a créditos o financiamientos por lo que no son realmente activos libres en propiedad. Hay pocas estadísticas para la propiedad de la tierra que separen los activos libres de crédito de aquellos que están como garantías. Y segundo, que la participación de las mujeres como propietarias únicas (es decir no en conjunto con hombres, por ejemplo, el cónyuge) refleja una participación aún menor. En el caso de México las mujeres como propietarias únicas de la tierra no alcanzan más del 20%.

La dificultad para que las mujeres sean propietarias de tierra tiene repercusiones en otros terrenos: no manejan cuentas bancarias y por lo tanto no tienen acceso a productos financieros; no pagan impuestos y por lo tanto no tienen acceso a redes de protección formal; negocian precios y contratos de manera informal o poco profesional, quedando muchas veces sujetas a la “buena fe” de sus clientes y proveedores.

Un tema central es la acreditación de la propiedad: en muchos países las mujeres no solo tienen pocos activos físicos, sino que están mal documentados, lo que les impide tener acceso a mercados formales de crédito, programas de asistencia o promoción empresarial, subsidios y otras formas de incentivos fiscales o a programas de asistencia multilateral. En el medio rural la propiedad de la tierra en estas condiciones no representa un medio propicio para abandonar la pobreza pues el acceso a formas financieras está limitado.

En el mercado financiero ocurre algo similar: si bien la representación femenina está creciendo en las juntas directivas de las empresas de servicios financieros como bancos comerciales y de inversión (20% en promedio) y en los comités ejecutivos (16%), el progreso es lento. Con las tasas de crecimiento actuales, los servicios financieros a nivel mundial no alcanzarán ni siquiera el 30% de representación femenina en sus Comités Ejecutivos hasta 2048.

Las mujeres ingresan a la industria de los servicios financieros con el mismo nivel de ambición que los hombres, conservan esta ambición durante los primeros años de su carrera y, por lo general, también tienen una ambición similar a futuro. Sin embargo, en la mitad de la carrera, se abre una brecha significativa entre hombres y mujeres en su disposición a hacer sacrificios en su vida privada y en sus niveles de ambición profesional. Los costos de una carrera, especialmente los sacrificios en sus vidas personales, parecen demasiado altos en relación con los beneficios inciertos de seguir adelante.

Las mujeres enfrentan una compensación profesional menos atractiva que los hombres, debido a ciertos factores como opciones laborales insuficientemente flexibles, apoyo insuficiente para las responsabilidades familiares, tanto para mujeres como para hombres, deficiencias en cuanto a procesos de promoción predecibles, transparentes y equitativos y la igualdad de remuneración o fuentes persistentes de baja inclusión en la cultura que afectan a las mujeres. Todo ello provoca un alto costo que los hombres no enfrentan y genera decisiones de carrera que truncan el desarrollo profesional de las mujeres a media carrera.

Mover a las empresas de servicios financieros hacia el equilibrio de género requerirá una combinación de soluciones estructurales más audaces y un cambio cultural subyacente más profundo. De acuerdo con distintas encuestas, la participación de las mujeres en roles ejecutivos en empresas financieras muestra elevada disparidad entre países: desde 33% de participación femenina en los Consejos de Administración de bancos comerciales y de inversión en Noruega hasta 2% en Japón. Para el caso de México la participación de las mujeres en los Consejos directivos de bancos es apenas del 5%, lo que afecta sensiblemente las decisiones de crédito y financiamiento con perspectiva de género:

La seriedad de esta disparidad es aún mayor cuando se consideran los roles dentro de la organización. De acuerdo con estas encuestas, del total de las mujeres que tienen roles directivos en bancos y firmas de inversión, 45% se concentran en el área de Recursos Humanos, 10% en jurídico/legal y solo 14% en estrategias y 7% dirección general. De modo que el número de mujeres en roles directivos es bajo y concentrado en áreas no estratégicas. Si las mujeres participan poco en las decisiones estratégicas del sector financiero, serán pocos los apoyos que tengan para obtener acceso a fuentes de financiamiento manejadas primordialmente por hombres. El sector financiero es clave para lograr la independencia económica y social de las mujeres de modo que mucho debe hacerse para encontrar el equilibrio necesario en materia de género.

La acción colectiva, a menudo organizada a través de la construcción de cooperativas, ONG's y otros tipos de organizaciones civiles, es uno de los vehículos más comunes de organización social para proteger los derechos. La acción colectiva puede proporcionar un camino más incluyente hacia el desarrollo, generar resiliencia y dar capacidad para vincular a las mujeres con instituciones y mercados y, a menudo, otorgarles acceso a otros niveles de la sociedad. Se trata de promover la movilidad social para proteger la libertad de elección.

Los aspectos sociales de las iniciativas colectivas se han considerado particularmente importantes para que las mujeres mejoren su capacidad para superar las diferentes formas de explotación de género, así como las limitaciones productivas. La experiencia ha demostrado que las instituciones de acción colectiva desempeñan un papel importante en la forma en que las personas utilizan los recursos, lo que a su vez influye en los sistemas de producción. Como estructura de gobierno, la acción colectiva ocurre no solo cuando los miembros del grupo juntan mano de obra y recursos para construir una presa o un pozo, por ejemplo, sino también cuando un grupo establece reglas para el uso o no uso de los recursos. Si bien la acción colectiva puede complementarse y fortalecerse con el derecho de jure, su estructura suele estar más determinada por el derecho consuetudinario, con el que los miembros están más familiarizados, inherente a una comunidad.

Los aspectos sociales de las iniciativas colectivas se han considerado particularmente importantes para que las mujeres mejoren la solidaridad y la capacidad de las mujeres para superar las diferentes formas de explotación de género, así como las limitaciones productivas. La experiencia ha demostrado que las instituciones de acción colectiva desempeñan un papel importante en la forma en que las personas utilizan los recursos naturales, lo que a su vez da forma a los resultados de los sistemas de producción.

Como estructura de gobierno, la acción colectiva ocurre no solo cuando los miembros del grupo juntan mano de obra y recursos para construir una presa o un pozo, por ejemplo, sino también cuando un grupo establece reglas para el uso o no uso de los recursos. Si bien la acción colectiva puede complementarse y fortalecerse con el derecho *de jure*, su estructura suele estar más determinada por el derecho consuetudinario, con el que los miembros están más familiarizados, inherente a una comunidad.

La acción colectiva puede proporcionar beneficios significativos al reducir las externalidades negativas en la gestión de los recursos económicos o al proporcionar bienes públicos locales que aborden las necesidades e intereses de sus miembros participantes. La mayor probabilidad de una identidad e intereses homogéneos entre los miembros permite a los grupos establecer reglas de gestión que son simples y fáciles de entender y hacer cumplir. Debido a que la acción colectiva generalmente exhibe una base sólida en las normas de la comunidad, es más probable que los miembros acaten las reglas de acceso y administración. Finalmente, cuando la aplicación de la ley proviene del grupo, los monitores y otros funcionarios son más responsables y el costo de la adjudicación suele ser menor que en los programas estatales.

Cuando se trata de los derechos de las mujeres en la economía y la política, la acción colectiva es fundamental pues precisamente fortalece la libertad de elección, limita la injerencia del Estado en sus propias decisiones y fortalece la democracia. Estos elementos son precisamente los que terminan con los privilegios y la explotación a que se ven sujetas muchas mujeres en el campo de la economía y la política y por eso la resistencia a que se organicen en la sociedad civil.

De acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, en México hay 33 Organizaciones de la Sociedad Civil (OSC) por cada 100,000 habitantes, siendo la Ciudad de México la entidad federativa con el mayor índice: 66.2 OSC por cada 10,000 habitantes. Tamaulipas es el estado con el menor índice: 11 OSC por cada 100,000 habitantes.

Con 33 OSC por cada 100 mil habitantes ¿cómo van a organizarse las mujeres en México para defender sus derechos? La nula representación civil hace que la acción colectiva esté tan desarticulada. Tal vez el caso más notable sea el de los feminicidios en México que convoca a protestas civiles pero que no constituyen propiamente un instrumento permanente de garantía de los derechos y obligaciones. materia laboral ocurre lo mismo: los sindicatos han perdido a nivel mundial la representatividad de que gozaban antes, sumado al hecho de que los liderazgos son prácticamente todos masculinos. ¿Cómo empoderar a las mujeres en materia económica con una sociedad civil tan frágil?

Lo anterior lleva necesariamente a las estructuras sociales que defiendan los derechos de las personas: la protección social se refiere a las medidas legales que buscan prevenir, gestionar y mitigar situaciones que perjudican el nivel de vida de las personas. En el caso de las mujeres, puede facilitar su empoderamiento económico, aliviar la pobreza, reducir la vulnerabilidad a los riesgos económicos y ayudarlas a superar las barreras que impiden su participación económica.

La protección social tiene implicaciones positivas a largo plazo para el crecimiento económico por sus impactos positivos en la productividad de los hogares y la participación de la mujer en el mercado laboral de calidad. También limita el costo ante situaciones emergentes o de crisis al tener redes que le permitan reducir el impacto de shocks negativos (por ejemplo, el encierro por COVID). La participación de las mujeres en grupos informales también puede brindar una importante oportunidad para desarrollar la confianza en sí mismas y abre camino para que las mujeres perfeccionen sus habilidades y asuman posiciones de liderazgo, tanto en la acción privada como en la pública.

Sistemas de protección social bien diseñados pueden proporcionar transferencias y servicios adecuados y regulares a los hogares para abordar la transmisión intergeneracional de la pobreza; pueden proporcionar acceso a protecciones adecuadas para niñas y mujeres en edad reproductiva; pueden proporcionar licencia parental remunerada y promover la responsabilidad compartida del cuidado; y pueden ampliar la cobertura de las prestaciones de protección social y los servicios públicos de calidad durante la vida laboral de las mujeres y hasta la vejez, incluidas las que tienen un trabajo informal, mal remunerado y precario.

La protección social puede aumentar el acceso a los servicios y facilitar los vínculos con otros programas e intervenciones pertinentes para mejorar los resultados de las mujeres y las niñas en la salud y la educación, el mercado laboral y la protección contra la violencia y el abuso.

La protección social puede aumentar la demanda y facilitar los vínculos con la educación, la salud y la nutrición (incluida la salud sexual y reproductiva) y los servicios de violencia de género y el seguro médico. La protección social fortalece los medios de vida de las mujeres y el progreso económico mediante la prestación de servicios de atención de calidad, infraestructura sostenible, programas de medios de vida e inclusión financiera.

La protección social puede mejorar el acceso de las mujeres a los ingresos y los activos y su control sobre ellos, fortalecer las redes sociales y mejorar la situación económica, social y política de las mujeres abordando la desigualdad desde un punto de vista institucional; asegurar el acceso independiente de las mujeres a los activos, incluidos la tierra, el capital y el crédito, a transferencias y servicios adecuados, y ampliar las oportunidades de empleo productivo y medios de vida sostenibles; y facilitar los vínculos con otros servicios complementarios para hombres y mujeres, niños y niñas, incluidas iniciativas de diálogo para abordar las normas de género discriminatorias.

Las organizaciones civiles que dan apoyo y soporte a la red social de protección en México han disminuido su ritmo de crecimiento de manera consistente en los últimos 15 años. No sorprende que esa desprotección social haya dejado a las mujeres en total abandono frente al grave problema de feminicidios en el país.

Como se ha indicado a lo largo de esta investigación, el papel del Estado es fortalecer a la sociedad civil dando los soportes necesarios para la creación de redes sociales y el debido cumplimiento de la ley. La nula promoción de las redes de protección social y una frágil sociedad civil deja en manos de autoridades el destino de millones de mujeres que no tienen medios de organización o de defensa.

El enfoque económico tradicional para comprender las diferencias de género en los resultados del mercado laboral ha sido centrarse en las explicaciones del lado de la demanda, como la discriminación del empleador, así como en las limitaciones del lado de la oferta que se basan en las diferencias educativas o la responsabilidad familiar. Más recientemente, los economistas han considerado explicaciones alternativas del lado de la oferta para las diferencias de género. Por ejemplo, las posibles diferencias de género en los atributos psicológicos, incluidas las preferencias por el riesgo y la competencia, así como las preocupaciones sobre otras personas, pueden ofrecer información sobre las brechas de género.

La segregación ocupacional e industrial de hombres y mujeres es uno de los principales componentes de las brechas de género en los ingresos, y estos han sido ampliamente documentados. Dado que los trabajos en diferentes sectores ofrecen diferentes matrices de seguridad laboral, estabilidad de ingresos y condiciones de trabajo, las diferencias sistemáticas de género en las preferencias por el riesgo y la competencia tienen el potencial de moldear las brechas en los ingresos a través del comportamiento en cómo se clasifican los trabajos. A pesar de una gran cantidad de evidencia empírica sobre las preferencias individuales, los estudios experimentales de género y preferencias a nivel de equipo son relativamente escasos.

El primer país en implementar leyes de cuotas de género fue Noruega en 2003, seguido de España, Finlandia, Islandia y Francia. Un estudio sobre el impacto de la presencia femenina en los directorios de las empresas noruegas y su desempeño llevó a una reforma mediante la cual se requería una cuota de 40% de representación femenina en los directorios al cabo de los primeros dos años de reforma. Los resultados indican que la representación femenina en los Consejos Directivos derivados de la imposición de cuotas, llevaron a una disminución en los precios de las acciones y las ganancias operativas.

Las políticas de cuotas centran la atención en las mujeres que pueden no ser plenamente representativas de la fuerza laboral femenina requerida para cierta función. La representación de las mujeres en la toma de decisiones en los niveles de responsabilidad más bajos puede ayudar a formar una imagen más amplia del impacto de la diversidad de género y atenuar la marcada selección de mujeres en la cima. Pero tal como se ha señalado a lo largo de esta investigación, la equidad de género no pasa por asignar cuotas numéricas ni por dejar al Estado decidir la mezcla óptima entre hombres y mujeres en cada actividad económica. La verdadera equidad viene de garantizar la libertad de decisión y la posibilidad de tomar las mejores oportunidades.

Las mujeres han hecho grandes avances en los mercados laborales a lo largo del siglo pasado, con una clara convergencia en sus niveles de inversión en capital humano y sus perspectivas y resultados de empleo en relación con los hombres. Pero si bien se han reducido o cerrado ciertas brechas, como la brecha de género en la educación, persisten considerables diferencias de género en los niveles de salario y empleo, así como en los tipos de actividades que hombres y mujeres realizan en el mercado laboral.

Los economistas laborales han intentado durante mucho tiempo comprender estas diferencias y se han identificado tres canales clave como posibles explicaciones: discriminación en el mercado laboral; diferencias de género en las preferencias; y productividad. Por ello al hablar de productividad se pueden dejar de lado factores que contribuyen al desarrollo y estabilidad de un país, por ejemplo, cuando se tiene en cuenta el papel de las mujeres como proveedoras primarias de cuidado infantil y producción en el hogar. La cuestión establece límites a su participación en el mercado laboral y determina el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal: las mujeres suelen trabajar menos o más horas irregulares que los hombres, toman más descansos profesionales y se especializan en diferentes ocupaciones e industrias.

La estructura de los mercados laborales es resultado de la estructura misma de las actividades económicas. Los siglos XIX y XX vieron el cambio de un mundo basado en la agricultura y producción primaria a uno industrial, situación que modificó sensiblemente la estructura de los mercados laborales. De igual forma el siglo XXI da importancia a los servicios en todas sus formas y va a definir el futuro del mercado laboral y la inserción de las mujeres en la economía.

Los hombres y las mujeres deben ser hábiles, móviles y conocedores de la tecnología en la era de la automatización, pero las mujeres se enfrentan a barreras dominantes. Por ejemplo, los hombres y las mujeres tienden a agruparse en ocupaciones diferentes, tanto en las economías avanzadas como en las emergentes debido en gran medida a las diferencias en las habilidades y capacidades propias de cada sexo. Esto determina cómo es probable que cada uno de ellos se vea afectado por la automatización. En un escenario en el que la automatización se desarrolla a gran escala, hombres y mujeres podrían enfrentar un desplazamiento laboral considerable en donde la composición de las posibles pérdidas y ganancias entre ambos sea diferente.

Las ocupaciones orientadas al servicio y de apoyo administrativo podrían representar el 52% de las pérdidas de empleos de las mujeres, pero las ocupaciones de operación de máquinas y trabajos manuales podrían representar el 40% de las pérdidas de los hombres. Esta migración hacia una economía automatizada e inserta en la Cuarta Revolución Industrial tendrá repercusiones distintas entre hombres y mujeres, entre calificados y no calificados, entre trabajadores de economías desarrolladas y emergentes.

Para hacer estas transiciones, las mujeres necesitarán nuevas habilidades. En economías maduras, solo los trabajos que requieren un título universitario o avanzado pueden experimentar un crecimiento neto de la demanda. En las economías emergentes, muchas mujeres que trabajan en la agricultura de subsistencia con poca educación pueden tener dificultades para conseguir trabajo en otros sectores.

En las economías desarrolladas se espera un aumento en la demanda de mano de obra calificada y una baja en la poco calificada. Muchas economías emergentes podrían experimentar un mayor crecimiento en la demanda de empleos con salarios altos, pero sólo en sectores reducidos de la población. El gap de ingresos seguramente aumentará, de modo que se vuelve prioritario permitir que las mujeres asciendan en la escala de habilidades y no se estancuen en trabajos menos remunerados.

Las barreras que hemos citado a lo largo de esta investigación dificultarán la transición de las mujeres en países como México: tienen menos tiempo y recursos para volver a capacitarse o buscar empleo porque dedican mucho más tiempo que los hombres al trabajo de cuidados no remunerados; son menos móviles debido a la seguridad física, la infraestructura y los desafíos legales; y tienen menor acceso a la tecnología digital y participación en los campos STEM que los hombres.

México tiene una baja participación de las mujeres en el mercado laboral con una alta asignación de los trabajos por género. Esta alta concentración está dominada por hombres, como se ha podido corroborar a lo largo de esta investigación. Destaca el caso de la India con una participación de las mujeres en el mercado laboral formal de apenas 27%.

Migrar a la Cuarta Revolución industrial representa un reto enorme para los países que han mantenido ingresos precarios, alta concentración de los trabajos por género, sin redes sociales que impulsen a las mujeres a defender sus derechos de participación e inserción. La automatización y el trabajo en casa (home office) representan oportunidades precisamente para las mujeres: capacidad para atender el hogar y trabajar simultáneamente en el mismo lugar, flexibilidad laboral, trabajo de habilidades técnicas de rápido aprendizaje y entrenamiento y capacitación remota y de bajo costo. Si se aprovechan estas ventajas, la transformación tecnológica puede resultar un éxito para mejorar la brecha de género que hay en México y el resto de los países latinoamericanos.

Según el Fondo Monetario Internacional, políticas fiscales sólidas son un requisito previo para la estabilidad macroeconómica, que es esencial para impulsar el crecimiento, el empleo y los ingresos para todos. Al mismo tiempo, la política fiscal debe configurarse activamente para lograr la igualdad de género objetivo denominado presupuesto con perspectiva de género. Si está bien diseñado, dicho presupuesto puede mejorar la eficiencia y la equidad del proceso presupuestario general.

Las autoridades fiscales de cualquier nivel de gobierno pueden evaluar las necesidades de niños y niñas y hombres y mujeres; identificar resultados u objetivos clave; planificar, asignar y distribuir fondos públicos; y monitorear y evaluar los logros. Si bien las iniciativas de presupuestar con perspectiva de género en todo el mundo han tendido a centrarse en las políticas de gasto, las políticas de ingresos también influyen en la igualdad de género y, por lo tanto, deben considerarse parte de los presupuestos con perspectiva de género.

La justificación para integrar una perspectiva de género en la política presupuestaria tiene dos dimensiones:

Dimensión de igualdad, donde las políticas macroeconómicas están diseñadas para promover la igualdad de oportunidades para que todos los ciudadanos realicen cualquier trabajo, para decidir sus propios objetivos profesionales, poseer activos (físicos y financieros), tomar acciones responsables dentro de la sociedad civil y participar en puestos de liderazgo, todos de esto con el objetivo de llegar a algo del futuro. La igualdad de género puede beneficiar a la economía a través de ganancias de eficiencia: desde una consideración de eficiencia, lo importante es la tasa social de retorno de la inversión en las mujeres.

Dimensión de eficiencia, para beneficiar a la economía a través de una evaluación del que denomino “retorno social de la inversión en las mujeres” que incluye: el ingreso generado por dólar de inversión en su educación y formación, el capital que genera y que se apropia (acumulación) como fruto de su trabajo, el ingreso fiscal que genera, la creación de capital social por mejora en la educación personal y del hogar, mejor alimentación y salud, etc., y finalmente su creciente participación cívica y política en favor de la democracia y la libertad. Al diseñar los presupuestos públicos con perspectiva de género, se proponen los siguientes lineamientos que favorecerán una efectiva equidad de género como se ha definido en esta investigación:

El presupuesto de género se puede dividir en presupuesto *ex-post* (en el que el presupuesto existente se analiza a través de una lente de género) y presupuesto *ex-ante* (en el que las necesidades de las mujeres se identifican primero y luego se incorporan al presupuesto). La elaboración de presupuestos *ex ante* es relativamente fácil en los niveles sub nacionales de gobierno en los que la identificación de las necesidades de las mujeres a nivel local es relativamente fácil y es básicamente lo que es deseable.

La identificación de las dimensiones regionales o locales en el diseño de presupuestos públicos con perspectiva de género *ex-ante* es un paso fundamental. Las cuestiones de género difieren de una región a otra, de un país a otro. Por ejemplo, la interfaz entre género y medio ambiente es crucial en zonas de México en donde las dimensiones espaciales del presupuesto con perspectiva de género son relevantes y afectan comunidades regidas por usos y costumbres.

La mayoría de las iniciativas presupuestarias con perspectiva de género han sido impulsadas en gran medida por donantes y carecen de institucionalización y sostenibilidad. La programación presupuestal debe enfocarse en las 2 dimensiones expuestas, de equidad de oportunidades y de eficiencia bajo la premisa de que son los ciudadanos los responsables de definir su participación sectorial en la economía.

La mayoría de los ejercicios de presupuesto público con perspectiva de género se limitan al gasto. La programación presupuestal debe considerar también la política fiscal y los incentivos para la creación de riqueza: la equidad de oportunidades, la inclusión femenina en la economía y en las decisiones económicas no es una concesión del Estado sino un derecho propio. Es por esta razón que presupuestar con equidad de género debe buscar la libertad de las personas para elegir sus propios destinos y eso pasa por capitalizar a las mujeres.

Las iniciativas de la sociedad civil han sido poco efectivas para promover la participación ciudadana con un carácter de responsabilidad. Esta parte cultural es, tal vez, uno de los mayores objetivos en materia de equidad de género: hacer ciudadanos responsables que tienen al Estado a su favor para garantizar sus derechos, obligaciones y oportunidades.

La experiencia demuestra que la falta de coordinación entre quienes intervienen en el proceso de presupuestar los recursos de la hacienda pública no es fortuita sino premeditado. Siendo francos, la descoordinación fiscal, la falta de transparencia, la inadecuada asignación de recursos públicos, la ausencia de una correcta rendición de cuentas y la falta de criterios de eficiencia con perspectiva de género no son producto de la ignorancia sino de la corrupción. Así de simple. Presupuestar de manera coordinada requiere un trabajo político honesto y con altura de miras, ambos muy escasos al momento de escribir estas líneas. Presupuestar con criterio de eficiencia, requiere *per se* una adecuada coordinación de instancias a los diferentes niveles de gobierno. En el tema de la equidad de género este asunto es crucial.

El Estado debe promover la creación de instancias independientes presupuestalmente de él que tengan a su cargo la debida auditoría, monitoreo e implementación de las políticas públicas tendientes a promover la equidad de género por medio del empoderamiento ciudadano. Si estas instancias no son independientes presupuestalmente del Estado, no funcionan.

Como se aprecia en este gráfico siguiente, la pobreza en Latinoamérica afecta mucho más a las mujeres que a los hombres. Es obligación de los Estados procurar las condiciones para que la situación de pobreza general pueda ser resuelta, pero particularmente la de las mujeres, por su efecto colateral en diversas áreas de la sociedad, tal como se ha expuesto en esta investigación.

Las últimas décadas han reflejado una proliferación de trabajos atípicos, incluido el trabajo a tiempo parcial y a tiempo extra, los turnos dobles y los puestos temporales en todos los sectores del mercado laboral. Estos trabajos a menudo se definen como precarios por naturaleza, ya que proporcionan salarios bajos, pocos beneficios, una seguridad modesta y pueden tener consecuencias para la salud de los trabajadores. Las excepciones incluyen algunos trabajos por turnos voluntarios u horarios de trabajo alternativo o reducido que brindan a los trabajadores la oportunidad de hacer malabarismos con las demandas laborales y familiares en competencia.

La política fiscal es una herramienta poderosa para enfrentar el empleo precario, la pobreza, los salarios laborales, la intensidad del trabajo, la presencia de sindicatos o redes de protección institucional, la estabilidad laboral y el acceso a beneficios personales o familiares. La presencia de tales características indica una alta calidad laboral tanto para mujeres como para hombres. Pero el enfoque y la naturaleza de esas políticas públicas debe ser una de promover la independencia económica, política y social de los ciudadanos. Mucha de la orientación que se observa en la promoción del famoso gender issue o el “tema del género” se asocia a políticas que desde el Estado buscan regir y dirigir la vida y las decisiones libres de los ciudadanos. Esta es la gran diferencia entre el éxito y el fracaso de esas políticas.

A priori, existe un “género” en el empleo precario en el sentido de que las mujeres tienen más probabilidades de trabajar en entornos laborales de baja calidad, caracterizados por menos recompensas económicas, menos beneficios, protección sindical y estatus de trabajo a tiempo parcial. Esto se debe a que las mujeres pueden estar sujetas a empleos más precarios en parte debido a menos capital humano, sus obligaciones familiares primordiales y otros criterios relacionados con el trabajo; sin embargo, la sobrerrepresentación de las mujeres en situaciones de trabajo a tiempo parcial y de baja remuneración es en parte consecuencia de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo. Las mujeres experimentan desventajas en el mercado laboral porque su capital humano y las inversiones relacionadas con la familia funcionan de manera diferente en comparación con los hombres.

Una política pública bien orientada debería ayudar a las mujeres a superar estos obstáculos mediante una legislación adecuada centrada en la productividad y el empoderamiento individual. Este debe ser uno de los objetivos de las políticas públicas en materia de equidad de género.

Sin duda la legislación es parte de un sistema de valores que determinan, muchas veces en lo cultural, el destino de los hombres y las mujeres en la sociedad. Al profundizar en las causas que determinan el porqué de la discriminación de las mujeres, su rol secundario en las decisiones estratégicas o la falta de reconocimiento a su contribución social, económica y política, es evidente que el tema cultural está en la base de la discusión. Y es sabido que la cultura define y modela en gran parte a la legislación, de hecho, se retroalimentan.

El componente cultural en materia de género es, desde mi punto de vista, el más importante de todos. Define la forma en que se enfoca el problema, le da la valoración justa como prioridad de política pública y define el conjunto de normas y leyes que rigen el funcionamiento de una sociedad. Es indudable que las leyes reflejan la cultura de un país y que ésta se ha acomodado bien teniendo a las mujeres en roles secundarios. Y no me refiero sólo a México sino en general en todos los países, pues no hay uno solo donde las mujeres no tengan el problema de la desigualdad de oportunidades. Su protección depende de la filosofía social y de la cultura que definen y modelan la legislación que en principio debe estar ahí para protegerlas.

Esa actividad jurídica de protección a las mujeres se ha clasificado en tres categorías amplias: “acciones de respuesta” que son actividades emprendidas en el contexto de un patrón de abuso emergente o establecido y cuyo objetivo es prevenir su repetición, detenerlo y/o aliviar sus efectos inmediatos; “acciones correctivas”, que son actividades destinadas a restaurar la dignidad de mujeres, niñas, niños y hombres en todos los aspectos y garantizar condiciones de vida adecuadas mediante recursos y reparaciones efectivos, incluido el apoyo al debido proceso legal y la justicia; y “acciones para construir el entorno”, que son actividades encaminadas a crear o consolidar un ambiente propicio al pleno respeto de los derechos de las personas. Como se ha expuesto a lo largo de esta breve investigación, la mirada debe estar puesta en la garantía de los derechos individuales que garanticen la igualdad de oportunidades y un juego limpio para las mujeres en materias como la economía, la política y la sociedad. A pesar de que el derecho internacional garantiza a mujeres y hombres la igualdad de derechos en el disfrute de todos los derechos humanos, las mujeres y las niñas siguen enfrentándose a desigualdades *de jure* (en la ley) y *de facto* (en la práctica) en casi todas las sociedades. Y la igualdad de género debería considerarse un derecho humano inalienable y exigible de rigor.

Utilizamos un enfoque basado en los derechos en el derecho internacional de los derechos humanos para analizar las desigualdades e injusticias, y para desarrollar políticas, programas y actividades en todas las áreas de trabajo para corregir estos obstáculos al disfrute de los derechos humanos y particularmente la igualdad entre hombres y mujeres en sus actividades económicas, políticas y sociales. Este enfoque se centra tanto en el proceso como en los resultados.

Un enfoque basado en los derechos es un marco que comienza con los derechos civiles, culturales, económicos, políticos y sociales de las personas y los grupos; y las obligaciones de los Estados en virtud del derecho internacional de los derechos humanos de respetar, proteger y cumplir estos derechos. Identifica a los titulares de derechos (es decir, mujeres, niñas, niños y hombres) por un lado, y los correspondientes titulares de los deberes y sus obligaciones por otro lado (incluidos aquí el Estado y sus agentes, el hogar y la comunidad, y a nivel nacional e internacional).

El cambio cultural hacia un enfoque de responsabilidades compartidas y de empoderamiento del individuo y sus libertades es indispensable en la discusión de la equidad de género. La legislación, simplemente, debe reflejar esa filosofía para hacerla factible, aplicable y efectiva.

Los mercados competitivos empoderan a las mujeres de al menos dos formas interrelacionadas. En primer lugar, las innovaciones científicas y tecnológicas impulsadas por el mercado benefician más a las mujeres que a los hombres, por ejemplo, el denominado “home office”. Los dispositivos domésticos que ahorran tiempo, por ejemplo, ayudan a las mujeres en la mayor parte de las tareas domésticas. Los avances en el cuidado de la salud reducen las tasas de mortalidad materna e infantil, lo que permite un tamaño de familia más pequeño y la expansión de las opciones de vida de las mujeres.

En segundo lugar, la participación en el mercado laboral ofrece a las mujeres independencia económica y un mayor poder de negociación en la sociedad. El trabajo en la fábrica, a pesar de su mala reputación, ha demostrado ser particularmente importante en ese sentido.

De esta manera, los mercados mejoran el nivel de vida material de las mujeres y fomentan el cambio cultural. Los mercados promueven el empoderamiento individual, reduciendo el sexismo y otras formas de prejuicio colectivo a medida que la educación se une al entrenamiento y capacitación que permiten a las mujeres un conocimiento de sus derechos y obligaciones. El empoderamiento de la mujer en muchos países en desarrollo se encuentra en sus primeras fases, pero las políticas adecuadas pueden encaminar a las mujeres de todo el mundo hacia la misma prosperidad y libertad que disfrutaban las mujeres en los países avanzados.



Los avances tecnológicos han provocado un cambio significativo en los patrones de conducta y de uso del tiempo de las mujeres los países emergentes, lo cual habrá de acelerarse en los próximos años. Aspectos que aparentemente son triviales pero que tienen repercusiones importantes en algunas naciones. Por ejemplo, el tiempo invertido en las labores domésticas:



La incorporación masiva de lavadoras en China ha provocado un aumento de horas disponibles para las mujeres de ese país que dedican a otras labores más gratificantes e incluso productivas en materia económica. De igual manera que pasó en Estados Unidos cuando las mujeres aprovecharon las innovaciones generadas a lo largo del siglo XX que les permitió reducir el tiempo destinado a la denominada “producción doméstica”.

Estos elementos constituyen cambios culturales que determinan en gran medida las normas sociales en las cuales interactúan las mujeres. Como se indicó al principio, el mercado tiene el potencial de permitir a las mujeres capitalizarse, participar en las decisiones económicas y facilitar una libertad que de otra forma no tendrían. Pero hasta el momento ha faltado la acción del Estado para que los beneficios del mercado efectivamente se distribuyan de manera justa y equitativa, dando igualdad de oportunidades a hombres y mujeres.

Los patrones culturales se pueden modificar y los cambios requieren una fuerte voluntad política y un consenso de las partes. Los intereses que hay atrás de los patrones culturales son los que definen normas y conductas aceptadas que discriminan, marginan e incluso dañan a las mujeres en la sociedad. Y como se ha indicado a lo largo de esta breve investigación, la respuesta no es “encasillar” patrones y proponer su opuesto absoluto, por ejemplo “la mujer es débil por ser femenina” el hombre abusa por ser más fuerte, etc. La debilidad de la mujer no está en su feminidad sino en la falta de empoderamiento para poder exigir sus derechos y cumplir plenamente con sus obligaciones. La fuerza del Estado no está suplir las decisiones individuales con criterios propios sino en contar con una sociedad empoderada, rica y equilibrada que prospere en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

México y Latinoamérica en general necesitan su propia Restauración Meiji en donde sea posible romper con patrones históricos que han impedido a su población insertarse de lleno en el progreso, sin perder su rica identidad cultural. Japón pudo conservar su historia y al mismo tiempo insertar a su población hacia el futuro. China va en ese camino, y México debería aprender de esas lecciones.

El empoderamiento de la mujer es un proceso de cambio personal y social, que tiene lugar en ámbitos psicológicos, políticos, sociales y económicos interrelacionados y que se refuerzan mutuamente, y a través del cual las mujeres, individual y colectivamente, obtienen poder, opciones significativas y control sobre sus vidas. No es un proceso lineal o que pueda ser dirigido por el Estado, sino un proceso caracterizado por la negociación, el compromiso y la acción ciudadana, que toca múltiples aspectos de la sociedad.

Esta investigación ha adoptado un enfoque holístico donde el tema de género es una responsabilidad de los gobiernos en el sentido de proporcionar las herramientas e infraestructura necesarias para que los ciudadanos tomen decisiones libres. El rol del Estado no es decidir a nombre de los ciudadanos. Eso ha probado ser ineficaz y en muchos casos contraproducente.

Por ello se sugiere utilizar la metodología de mapas de procesos para definir los aspectos que influyen en la injusta distribución de derechos, obligaciones, recursos y beneficios entre hombres y mujeres. Se pueden situar tres conjuntos de procesos que se relacionan entre sí y que se proponen bajo la filosofía de poner al ciudadano (hombres y mujeres) al centro de la solución. Por un lado, los 10 factores que se han analizado en esta investigación y que se agrupan a partir de los tres que dominan la agenda general: educación, política fiscal y marco regulatorio y legal. Cada uno de ellos tiene factores subyacentes que explican en su conjunto las principales limitaciones que enfrentan las mujeres en el ámbito económico. Estos factores se pueden atender en el corto y mediano plazo con las adecuadas políticas públicas y el enfoque propuesto: potencias oportunidades y capacidades para que los ciudadanos puedan ejercer efectivamente sus derechos de participación.

Hay elementos estructurales que requieren acciones de mediano y largo plazo que solo pueden ocurrir con el concurso de la sociedad y que representan cambios de índole histórica. Estos son los tres elementos más difíciles de modificar pues son donde precisamente se ubican los mayores intereses en contra de un tratamiento justo de las mujeres.

La implementación de acciones conducentes a manejar este mapa de procesos es motivo de un trabajo adicional. Por lo pronto se pueden situar los principales elementos que permitan iniciar un cambio estructural y de fondo en el grave problema de la desigualdad de género.

Conclusiones

La participación de las mujeres en la economía mundial es un tema relevante y central en los objetivos de desarrollo sostenible de largo plazo. La discriminación de las mujeres en la economía y la sociedad generan costos superiores a los 1.3 billones de dólares a nivel mundial. Algunas estimaciones ubican incluso la pérdida en cerca del 20% del PIB mundial. Al hablar de pérdida no solamente se refiere al valor económico que las mujeres pierden por tener trabajos mal remunerados, de poca calidad o simplemente por no tener acceso a oportunidades laborales. La pérdida es mucho mayor: cuando una mujer tiene educación y un trabajo digno, prospera su familia, sus hijos adquieren bienes sociales asociados como educación y alimentación de calidad, salud y una formación más equilibrada que forma hombres y mujeres mejor preparados para el futuro. Es decir, se crea un capital social que los hombres no generan. No extrañe que en México la obesidad infantil tiene que ver precisamente con madres que no disponen de la educación, los recursos o el tiempo para nutrir adecuadamente a los hijos. Ello deriva en problemas de salud como la diabetes que representa no solo un costo social para ellos, sino fiscal para la atención de largo plazo.

Gran parte de los problemas en materia de género e inclusión de la mujer en la economía tiene que ver con el enfoque que las Naciones Unidas han promovido por años: dotar al Estado con la facultad para decidir las cuotas de género, las preferencias de los ciudadanos y para estandarizar las competencias y diferencias que son propias de cada sexo. Como se ha indicado a lo largo de esta investigación, el principal objetivo de las políticas públicas es promover la libertad, que está asociada a la elección libre de cada persona para decidir qué hacer, dónde trabajar, cómo desarrollarse. Y después de garantizar esa libertad viene la equidad como resultado del papel del Estado como garante de esas libertades.

Uno de los grandes problemas en las políticas de género tiene que ver precisamente con la dirección del Estado en la materia. Como se indicó en esta investigación, los factores directos que afectan a las mujeres en sus derechos económicos y políticos se asocian a fenómenos culturales, que se han utilizado para crear patrones de injusticia. Y las soluciones que algunos organismos promueven no resuelven el caso: estigmatizan cualidades y virtudes propias de cada sexo, particularmente de las mujeres, en aras de buscar una igualdad de género en lugar de una equidad. ¿Por qué la mitad de las plazas de estudiantes en las carreras de ingeniería deben ser ocupadas por mujeres? ¿Acaso el Estado debe programar que la mitad de los maestros de *kindergarten* deban ser hombres? Estas decisiones no deben ser del Estado sino de los individuos, hombres y mujeres, empoderados en igualdad de circunstancias y con los mismos derechos. Ese es el objetivo.

La instrumentación de presupuestos públicos con criterio de género debe atender la problemática con el enfoque sugerido: promover las oportunidades y la libre decisión de los ciudadanos en sus respectivos campos de acción; convertir en norma la justa distribución de los recursos y promover la formación de riqueza, no solamente la instrumentación del gasto como política de género. El mejor empoderamiento de una mujer es capitalizarla en todos aspectos: educación, capacitación, salud, alimentación, bienestar social y seguridad, entre otras formas de riqueza.

Un último tema relevante es la inserción de las mujeres mexicanas en la Cuarta Revolución Industrial y su participación en la economía: la tecnificación de los trabajos representa para las mujeres mexicanas una gran oportunidad de poder combinar trabajo con cuidado del hogar. El trabajo remoto puede ser una gran solución al problema de horarios no escalonados o de inseguridad física al que muchas mujeres mexicanas se enfrentan. El gran dilema está en que el país no las está dotando de las herramientas, recursos e infraestructura para capturar esa oportunidad. Por el contrario: las mujeres son las que más han sido afectadas por la crisis del coronavirus que afectó a los sectores con mayor concentración de empleo femenino. Si la destrucción creativa de la Cuarta Revolución Industrial, que COVID aceleró, no se aprovecha para las mujeres mexicanas, el costo de la inacción será muy considerable. Aquí un gran reto de políticas públicas.

B UENAS

PRÁCTICAS A FAVOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MUJERES

02

BUENAS PRÁCTICAS A FAVOR DEL DESARROLLO ECONÓMICO DE LAS MUJERES²

LAS BUENAS PRÁCTICAS: QUÉ SON Y PARA QUÉ SIRVEN

El concepto de buenas prácticas se refiere a los proyectos, programas o políticas públicas innovadores que logran cumplir eficazmente sus metas, cuentan con sistemas de registro, monitoreo y evaluación de resultados y, en principio, con una alta incidencia pública y social, además de ser reproducibles y sostenibles en el tiempo. Para los propósitos de esta publicación, se trata de experiencias exitosas que han tenido como resultado un mayor desarrollo económico para las mujeres, y que se ven reflejadas en la ejecución de acciones, así como en su seguimiento y evaluación.

Una buena práctica de integración de la perspectiva de género puede abarcar todo tipo de acciones, siempre y cuando su efecto contribuya a una mayor igualdad entre mujeres y hombres en su área de intervención. Para elaborar este listado, se recopilieron ejemplos donde las brechas de género hayan sido un elemento orientador para fijar las prioridades y organizar los recursos para la gestión de las políticas públicas de desarrollo económico.

² Instituto Nacional de las Mujeres. Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en la administración pública federal. México: INMUJERES, 2010. Págs. 47-61

Un elemento esencial para que una experiencia se considere buena práctica es comprobar su funcionalidad, mediante documentación debidamente organizada que permita conocer las lecciones aprendidas de las instituciones que ya pasaron por el proceso de incorporar el enfoque de género en su operación o de poner en marcha una acción afirmativa en favor de las mujeres. Es a través de publicaciones como ésta que recuperamos este aprendizaje y lo ponemos a disposición del personal de la administración pública que tiene a su cargo los programas de apoyo del Gobierno Federal.

Si bien las buenas prácticas no pueden ser trasladadas de manera idéntica de una situación a otra —recordemos que cada programa tiene una población objetivo y una problemática específica—, son útiles porque nos permiten aprender, propiciar la reflexión, guiar posibles adaptaciones y, en general, construir conocimiento sobre una tarea que compete a todas las dependencias y entidades de la administración pública federal.

Se presentan las buenas prácticas a favor del desarrollo económico de las mujeres, clasificadas según los mecanismos propuestos en el capítulo anterior, los cuales contribuyen a la incorporación de la perspectiva de género en los programas y el funcionamiento de las organizaciones.

Para una consulta detallada, al final de esta publicación se encuentran las fichas que contienen toda la información recabada sobre cada buena práctica, incluyendo la descripción de aspectos clave de la experiencia.



Las experiencias aquí mostradas, diversas en sus orientaciones y alcances, coinciden en favorecer el desarrollo económico de las mujeres a través de acciones específicas en la operación de la institución o sus programas de apoyo.



Hacer visibles a las mujeres como parte de la población objetivo

El manejo de un lenguaje que visibilice e incluya a las mujeres queda de manifiesto en las reglas de operación del Fondo para el Apoyo a Proyectos Productivos en Núcleos Agrarios (FAPPA) de la Secretaría de la Reforma Agraria, en las que se explicita la presencia de mujeres y hombres como parte de la población objetivo. En tales reglas, se describe como objetivos incrementar el número de mujeres beneficiadas y la promoción de la transversalidad de la perspectiva de género, considerando la carga de trabajo que las mujeres de este sector realizan de manera simultánea con sus proyectos productivos, de modo que sea más factible la posibilidad de que se inserten en estos programas.

Las necesidades de las mujeres varían según la etapa del ciclo de vida en que se encuentren y las situaciones que pueden limitar su acceso a los recursos de producción, como habitar en una zona rural o no tener propiedades a su nombre. Con este propósito, promover el acceso de distintos grupos de mujeres al programa resulta primordial para aumentar su participación y lograr que los programas de apoyo sean una herramienta para su empoderamiento.

El Fideicomiso Nacional de Financiamiento al Microempresario (FINAFIIM) de la Secretaría de Economía atiende a las mujeres que, debido a que no cuentan con garantías, difícilmente tienen acceso a servicios crediticios. Por otro lado, los programas de acercamiento al trabajo remunerado y creación de empresas del Instituto Mexicano de la Juventud (IMJUVE) se enfocan en la población menor de 30 años que, por su reciente ingreso al mercado laboral, requiere capacitación y fortalecimiento para insertarse de manera equitativa y bien remunerada. En ambos casos, el diseño de los programas reconoce y atiende a grupos en desventaja, para lograr su autonomía económica.

La desagregación de información sobre población objetivo por sexo orienta el trabajo de las estrategias de vinculación laboral del Servicio Nacional de Empleo, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. El análisis de la información por sexo permite eliminar el sesgo que pudiera causar una revisión neutral y brinda retroalimentación para que las acciones de mejora continua se encaminen hacia la igualdad de género, tanto en la orientación laboral a las personas que buscan empleo como en la administración de vacantes y alternativas de capacitación.

Además de los servicios de atención psicológica, referencia, asesoría, orientación y gestión social y jurídica, el Módulo de Orientación, Prevención y Atención a la Violencia de Género de la Secretaría de Educación Pública brinda sensibilización y capacitación sobre género como parte de sus estrategias para transversalizar la perspectiva de género y promover el empoderamiento de las mujeres. Para ello cuenta con un programa que consta de conferencias y talleres sobre temas como derechos humanos, discriminación y violencia de género, paternidad y masculinidades. Un elemento que fortalece el efecto de la capacitación es la aplicación de una evaluación de aprendizaje, mediante dos cuestionarios, uno de conocimientos previos y otro posterior a la capacitación.

Como experiencias relativas al incremento de la participación social y empoderamiento de las mujeres, se presentan cuatro ejemplos en distintos ámbitos de acción. El primero es el Fondo Proequidad del Instituto Nacional de las Mujeres, que otorga financiamiento a organizaciones de la sociedad civil de todo el país, para la realización de proyectos de desarrollo social orientados a mejorar las condiciones de vida de las mujeres en rubros de atención prioritaria, uno de los cuales es el desarrollo económico. Los proyectos apoyados deben privilegiar la atención a los intereses estratégicos de género y fomentar el asociacionismo de las mujeres, propiciando su participación en la solución de sus necesidades.

También dirigida a organizaciones de la sociedad civil, la Convocatoria de Equidad de Género del Programa de Coinversión Social del Instituto Nacional de Desarrollo Social impulsa el desarrollo de proyectos orientados al diseño de modelos, estrategias de intervención y realización de investigaciones sobre el tema, en beneficio de grupos en situación de vulnerabilidad, con miras a fortalecer y profesionalizar a las organizaciones que contribuyan a la solución de problemáticas relacionadas con la equidad de género y el desarrollo social.

La Secretaría de Desarrollo Social, que reporta entre sus beneficios el impulso a la transformación de los roles socialmente construidos respecto a las responsabilidades atribuidas a mujeres y hombres y el fomento a la autonomía y liderazgo de las mujeres para la toma de decisiones sobre su persona, familia y distribución de sus recursos.

Por último, el Programa Joven Emprendedor Rural y Fondo de Tierras de la Secretaría de la Reforma Agraria atiende a personas jóvenes para que accedan a recursos de producción, facilitándoles la adquisición de tierra y créditos, y enfocándose particularmente en las mujeres como uno de sus grupos prioritarios de atención, para que puedan tener control sobre los recursos e independencia económica.

Las dos acciones afirmativas en la ejecución del programa que se presentan aquí se refieren a capacitación. Nacional Financiera desarrolla el curso Mujeres Emprendedoras y Mujeres Empresarias, cuyo valor agregado es la inclusión de temas de género, que inciden en la administración y dirección de negocios dirigidos por mujeres y que difícilmente serían abordados en un curso tradicional dirigido a la población empresarial.

Los ejemplos más frecuentes de presupuestos con perspectiva de género en la administración pública federal son de etiquetación del gasto. En esta categoría están tres programas destinados en su totalidad a atender necesidades prácticas de las mujeres: el Programa Organización Productiva para Mujeres Indígenas de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales de la Secretaría de Economía y el Programa de la Mujer en el Sector Agrario de la Secretaría de la Reforma Agraria. Los tres están enfocados a la mejora del ingreso de las mujeres, por la vía del desarrollo de proyectos productivos.

Además, se documenta el caso de Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad, que sin ser un programa dedicado por completo a favorecer proyectos de mujeres, cuenta con dos instrumentos específicamente dirigidos a emprendedoras y empresarias: apoyo en efectivo para abrir o ampliar un negocio y apoyo para garantizar un crédito destinado a abrir o ampliar un negocio. De igual forma, sobresale el incremento en los montos máximos de apoyo, a partir de las reglas de operación 2008.

La Secretaría de Desarrollo Social modificó las reglas de operación del Programa de Opciones Productivas para integrar acciones afirmativas en favor de las mujeres y la equidad de género en diversas modalidades del programa. Los cambios incorporados son que la formación ofrecida a la población beneficiaria incorpora el enfoque de género y que las aportaciones requeridas a las mujeres son menores que las solicitadas a hombres o grupos mixtos, a fin de fomentar una mayor participación de las productoras. Además, se incorpora la perspectiva de género en las diversas fases de operación del programa, específicamente en materia de desagregación por sexo de información e indicadores, evaluación externa e identificación diferenciada de beneficios.

El establecimiento de compromisos institucionales a favor de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres pueden tener diferentes alcances, desde acciones desarrolladas por áreas específicas de la organización, hasta las que involucran a todas las áreas. El Banco Nacional de Comercio Exterior cuenta con dos ejemplos, un programa de capacitación en línea y un buzón electrónico para apoyar el seguimiento al Código de Conducta de la institución, que incluye una cláusula sobre equidad de género y respeto a la diversidad, y el Programa Golondrinos, que fomenta el desarrollo personal y profesional de las/ los hijas/os del personal de la institución.

El Modelo de Equidad de Género del Instituto Nacional de las Mujeres es una herramienta para que empresas privadas, instituciones públicas y organismos sociales asuman el compromiso de revisar sus políticas y prácticas internas para reorganizar y definir mecanismos que incorporen la perspectiva de género, o bien, para ejecutar acciones afirmativas que conduzcan -a corto y mediano plazo- al establecimiento de condiciones equitativas para mujeres y hombres en sus espacios de trabajo. Las organizaciones que lo adoptan son reconocidas con un distintivo, que puede ser usado en su imagen institucional y les permite que el público pueda diferenciar sus productos y servicios, al asociarlos con un compromiso a favor de la equidad de género en el ámbito laboral.

La labor en materia de transversalidad realizada por la Coordinación de Equidad y Desarrollo Productivo de la Mujer del Fondo Nacional de Apoyo a las Empresas en Solidaridad es una prueba de los resultados que pueden alcanzarse al interior y exterior de una dependencia, gracias a la existencia de un área encargada de la política de igualdad de género. Esta Coordinación, con nivel de dirección general adjunta y cuenta con tres direcciones, se encarga de favorecer la inversión productiva de manera directa, brindar formación integral a las empresarias apoyadas y vincularse con otras dependencias, internacionales, sociales y privadas, para trabajar de manera coordinada sobre el tema.



La igualdad entre mujeres y hombres debe ser un elemento transversal en las políticas públicas. De aquí que la perspectiva de género es una visión que debe insertarse tanto en los procesos de planeación, operación y evaluación de los programas de apoyo de las dependencias del gobierno federal, como en su quehacer cotidiano y su cultura organizacional, debido a que las prácticas y valores de las personas que laboran en una institución se proyectan en todas sus acciones.

La transversalidad de la perspectiva de género es preciso traducirla como un proceso de análisis que contenga actividades específicas, a partir del reconocimiento del impacto diferenciado de las acciones gubernamentales para las mujeres y los hombres, y cuyos resultados queden plasmados en los programas y el funcionamiento de las organizaciones.

Las buenas prácticas que se exponen a continuación tienen la finalidad de contribuir a lograr un desarrollo económico con igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, a través de experiencias que surgen de la propia administración pública federal. Su valor reside en que permiten recuperar el aprendizaje obtenido por aquellas instituciones que han experimentado el proceso de incorporar el enfoque de género en su operación, y sirven como instrumentos para guiar esta compleja tarea.

Para lograr que las mujeres sean visibles como sujetos activos del desarrollo y participen en la vida económica de nuestro país de manera igualitaria y sin discriminación, la perspectiva de género debe ser un fundamento constante, en todo momento, del desarrollo de una actividad o proyecto, por lo que reiteramos la invitación a las servidoras y servidores públicos para que utilicen esta herramienta en su trabajo cotidiano.

E L DESARROLLO ECONÓMICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

03

EL DESARROLLO ECONÓMICO DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO³

Como todo Estado-Nación, uno de los principales retos que enfrenta México hoy día es garantizar el desarrollo económico y reducir las brechas económicas y sociales por medio de estrategias y diversas acciones. Hacia este objetivo se encamina el trabajo que, a través de programas y proyectos, emprende cada uno de los sectores de la administración pública conforme a sus facultades y atribuciones.

En este marco, la razón de ser del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) es la promoción, impulso y coordinación de acciones que favorezcan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos, siendo uno de ellos el tema de esta publicación: la autonomía económica, factor primordial para el bienestar de las personas y para el desarrollo económico.

³ Instituto Nacional de las Mujeres. Desarrollo económico con perspectiva de género. Buenas prácticas en a la administración pública federal. México: INMUJERES, 2010. Págs. 7-20

El contenido de esta sección se compone de tres partes. En la primera, se explican algunas nociones esenciales sobre la perspectiva de género, destacando la situación de desventaja en que se encuentran las mujeres en el ámbito laboral y la economía; posteriormente, se describen la necesidad y los beneficios de incorporar el enfoque de género en los programas federales dirigidos a fomentar el desarrollo económico, y por último se explica la responsabilidad de las/los funcionarios/as públicos/as de promover la igualdad de género a través de nuestro trabajo.

Conceptos básicos sobre género

Mujeres y hombres tenemos los mismos derechos y deberíamos tener las mismas oportunidades también. Sin embargo, durante muchos años, ellas han enfrentado una situación de desventaja en diversos aspectos. En reconocimiento a esta situación, se ha hecho indispensable que las políticas públicas incluyan la perspectiva de género en su planeación, diseño, ejecución y seguimiento.

Pero ¿qué es la perspectiva de género? ¿Cómo podemos introducirla en nuestro ámbito de responsabilidades como funcionarias/os públicas/os? Para comenzar, es preciso explicar la diferencia entre sexo y género.

Según estos conceptos, la identidad de las personas y su papel en la sociedad provienen de lo que cada grupo social ha determinado qué significa ser mujer u hombre. En nuestra cultura, esto se ha traducido en desventajas, sobre todo para las mujeres, quienes enfrentan segregación e inequidad a causa de prejuicios y estereotipos perpetuados por muchos años.

Estas ideas y creencias, construidas socialmente, han contribuido a asignar a los hombres la responsabilidad de llevar a cabo las actividades remuneradas y de reconocimiento público, y a las mujeres, las que garanticen el bienestar de las familias.

A pesar de la creciente participación de las mujeres en las actividades económicas, ese modelo discriminatorio ha dado origen a que encaren situaciones de desigualdad, como tener menor acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas que los hombres, a los cargos directivos en las organizaciones y a enfrentar discriminación salarial, además de sobrellevar una mayor carga del trabajo doméstico.

El mercado laboral se mantiene estructurado sobre una división sexual del trabajo, es decir, un reparto en las funciones de mujeres y hombres que refuerza los roles de género y limita su desempeño.

La división sexual del trabajo no favorece a las mujeres. Para ellas, incorporarse a la vida económica es un hecho condicionado por factores como el estado conyugal y/o tener a su cuidado niñas/os o personas adultas mayores, personas enfermas y personas con discapacidad en el hogar, que les impide compaginar un trabajo remunerado con los deberes familiares que les son asignados culturalmente, o bien, a obligarse a ejercer su carrera profesional de manera interrumpida o aceptar empleos de menor calidad. Las responsabilidades familiares, entonces, llegan a convertirse en barreras para su participación equitativa en el trabajo remunerado, pues su inserción sucede de forma restringida y en condiciones de desventaja.



En diversas instituciones públicas y privadas, las concepciones sobre los roles de mujeres y hombres se incorporan de manera "natural" ya que se asocia a las personas -dependiendo de su sexo- con determinadas características, cualidades y actividades. El desequilibrio que han originado estos estereotipos y roles de género puede y debe modificarse mediante nuevas maneras de relacionarnos entre mujeres y hombres.

Desarrollar acciones desde el ámbito público dirigidas a mejorar la vida de mujeres y hombres debe partir, primordialmente, de una visión que considere que su situación actual puede cambiar y que no está determinada de forma natural. Esta visión es la perspectiva de género, una herramienta que explica y fundamenta que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no por su determinación biológica, sino por las distinciones culturales asignadas a cada sexo.

El diseño de políticas públicas encaminadas al desarrollo económico, requiere de un enfoque de género como herramienta analítica, que nos permita a las/los servidoras/es públicas/os fijarnos prioridades y organizar o gestionar recursos. Para ello, habrá de tomarse en cuenta las disparidades y el impacto de los programas y proyectos de manera diferenciada entre mujeres y hombres, además de considerar su condición y posición.

Una creencia en torno a los programas y proyectos del sector gubernamental es que deben ser neutrales, es decir, que al dirigirlos a la población en general, mujeres y hombres tienen la misma posibilidad de acceder a sus beneficios, pero no es así. Por el contrario, se trata de un supuesto que debe modificarse, ya que las personas, según su sexo, viven situaciones diferentes en la sociedad, el mercado laboral y el hogar. Aplicar el enfoque de género en la administración pública significa, entonces, analizar de manera diferenciada los efectos de sus acciones y programas públicos en la calidad de vida de mujeres y hombres.

Desventajas de las mujeres en el ámbito económico

En este apartado se aborda cómo se han reflejado las diferencias de género en los hechos, para entender con claridad en qué consisten.

En México, la participación económica de las mujeres ha aumentado de manera constante durante los últimos 40 años. Según datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), pasó de 17.6 por ciento en 1970 a 41.2 por ciento en 2009; sin embargo, no ha significado que la desigualdad de género se haya suprimido.

Conforme a estos datos, el porcentaje de mujeres en los niveles más bajos de ingreso es mayor, y por el contrario, es mayor el de hombres en los rangos de ingreso más altos. A pesar de la trascendencia del ingreso como un factor que potencia la autonomía de las mujeres, es precisamente uno de los rubros donde la desigualdad de género resulta más notoria.

Otro dato que salta a la vista es la mayor precariedad de las mujeres en el empleo. Las tasas de ocupación en el sector informal y de ocupación parcial (menos de 15 horas a la semana) y desocupación son mayores para ellas, lo que supone falta de protección social y menores posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral.

También es evidente la diferencia en la cantidad de personas propietarias de los recursos de producción, es decir, las y los empleadores, categoría en que las mujeres apenas figuran. Aunada a su reducida presencia en este rubro, encontramos que 88.8 por ciento de las empresas a cargo de mujeres son de tamaño micro, y que los giros en que se desenvuelven, principalmente comercio y servicios, las pone en riesgo de tener una baja competitividad.

El porcentaje de mujeres y hombres que participa en el trabajo doméstico es un indicador de que la creciente inserción económica de las mujeres no se ha visto acompañada de un cambio cultural. Cuando este dato se desagrega por estado conyugal, las mujeres en todos los casos tienen tasas de participación en el trabajo doméstico mayores a 90 por ciento, contraste aún mayor entre las personas casadas o unidas, quienes casi en su totalidad (98.5 por ciento) realiza actividades domésticas, mientras que los hombres casados o unidos reportan la menor tasa de participación (55 por ciento) que el resto de las tasas registradas. Estos indicadores reflejan la persistencia de roles tradicionales en muchos hogares.

Durante las últimas décadas, en México hemos experimentado transformaciones sociales y económicas, derivadas de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral. Una de ellas es, precisamente, nuevas formas de conformar los hogares. Actualmente, a nivel nacional, uno de cada cuatro hogares está a cargo de una mujer.

Asimismo, es posible identificar cambios en cómo se constituyen los grupos familiares: hoy en día encontramos familias tradicionales, así como integradas por la madre o el padre sin cónyuge y sus hijas/os, hogares formados por una sola persona, o bien, en los que conviven varias generaciones; todo esto conlleva nuevas necesidades y demandas.

La realidad actual es que la mayoría de las familias no cuenta con una persona que pueda dedicarse exclusivamente a la crianza, educación y atención de sus integrantes y al mantenimiento del hogar. Sin embargo, esto no ha significado que las actitudes y estereotipos asociados con la división sexual del trabajo hayan cambiado. El funcionamiento de la sociedad -reflejado en la cultura de las organizaciones y en los horarios de trabajo, por mencionar algunos ejemplos- aún se basa en que las mujeres son quienes deben dedicarse al cuidado de la familia, limitando sus oportunidades de participar en el desarrollo económico y otros ámbitos públicos.

En resumen, estas cifras expresan la creciente participación de las mujeres en la vida económica, no así su acceso al trabajo remunerado y a la propiedad de las empresas, que es menor comparado con el de los hombres, además de enfrentar precariedad en el empleo, discriminación salarial y una mayor carga de trabajo doméstico.

Según el ámbito desde el cual nos desempeñamos como servidoras/ es públicas/os, tenemos la responsabilidad de fomentar el crecimiento económico que permita mejorar la calidad de vida de mujeres y hombres, garantizando al mismo tiempo la igualdad de oportunidades y la eliminación de estos desequilibrios, para que tanto unas como otros alcancen su pleno desarrollo y ejerzan sus derechos por igual.

El análisis de los temas económicos desde la perspectiva de género

Después de establecer la utilidad de la perspectiva de género como herramienta para analizar de manera diferenciada el diseño y los efectos de las políticas públicas sobre la calidad de vida de mujeres y hombres, y de exponer la situación de desventaja que enfrentan las mujeres en el mercado de trabajo mediante el manejo de información estadística, en este apartado buscamos distinguir algunas pautas de análisis de los temas económicos y laborales con un enfoque de género.

El desarrollo económico está fundamentado en conceptos e ideas en apariencia neutrales, es decir, se considera que en la materialización de las acciones y su impacto beneficia de igual manera tanto a mujeres como hombres. Sin embargo, esta supuesta neutralidad encubre las desventajas que enfrentan las mujeres en el ámbito productivo y laboral. Las relaciones de género interactúan con los procesos del mercado, originando situaciones de desigualdad como las descritas en el apartado anterior: empleos mal remunerados, discriminación salarial y mayor carga de trabajo tanto en el espacio doméstico como extradoméstico.

Algunos postulados que distinguen el análisis del desarrollo económico desde una perspectiva de género son:

Las mujeres y los hombres tienen diferentes puntos de partida. Debido a que las mujeres históricamente han experimentado discriminación, es necesario adoptar medidas especiales de carácter temporal, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres. Estas medidas se conocen con el nombre de acciones afirmativas. En el ámbito económico, tales acciones resultan necesarias debido a la posición de desventaja de la que parten las mujeres, y no pueden ser consideradas como un acto discriminatorio hacia los hombres.

La aplicación de políticas e instrumentos para asegurar un desarrollo productivo eficiente, competitivo e incluyente, requiere identificar áreas y temas relevantes en cuanto a las desigualdades de género. Algunos aspectos de particular relevancia son el desigual acceso de mujeres y hombres a los recursos productivos -tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación-; la concentración de las mujeres en microempresas y los obstáculos que enfrentan para acceder a las grandes industrias; la falta de equidad en el mercado laboral, incrementada por la sobrerrepresentación femenina en los sectores informales y de baja productividad, así como las estructuras y roles familiares que mantienen a las mujeres como las primordiales responsables del trabajo doméstico.

Existe una correlación positiva entre el incremento de la actividad productiva de las mujeres y el crecimiento económico. Si la fuerza laboral se ha incrementado en México en los últimos años, ha sido gracias a la incorporación de las mujeres, ya que las tasas de participación de los hombres se han mantenido estables. Adicionalmente, existen análisis que muestran una correlación positiva entre la actividad empresarial de las mujeres y el crecimiento de un país.

El impacto de los programas de apoyo es distinto si se dirigen a mujeres o a hombres, aun cuando convivan en el mismo hogar. Existe evidencia de que los hombres, incluso los que se encuentran en situación de pobreza, separan una fracción del ingreso para uso personal en actividades de esparcimiento, mientras que las mujeres tienden a contribuir al sustento familiar con todos sus ingresos y a destinarlo en beneficio de sus hijas/os.

Es indispensable reconocer la contribución del trabajo doméstico en el desarrollo económico. El crecimiento económico y social de un país depende no sólo del trabajo remunerado, sino también del trabajo doméstico. Es fundamental valorar y analizar la forma en que esta clase de trabajo contribuye al desarrollo, pues solamente así puede entenderse que lo que llamamos productividad económica, cuenta en la práctica con la subvención indirecta que aporta la productividad social del trabajo doméstico.

Al analizar el impacto de las políticas públicas, es preciso considerar la repercusión que tendrán sobre la cantidad de trabajo realizado por las mujeres. Se ha estudiado poco si el hecho de ser beneficiarias de los programas de apoyo representa, además de un beneficio para la vida de las mujeres y sus familias, una carga adicional a sus ya de por sí largas jornadas. Por tanto, es necesario que en la elaboración de los programas y proyectos de desarrollo económico se tome en cuenta que generalmente son ellas quienes tienen las responsabilidades domésticas a su cargo, lo que les genera una doble jornada de trabajo.

El acceso a los programas de apoyo no genera autonomía económica en las mujeres de manera automática. Cuando las mujeres tienen acceso a programas de apoyo para la generación de ingresos, se asume que con ello obtendrán autonomía económica y se iniciará una serie de espirales virtuosas. Mas traducir el empoderamiento en la práctica, requiere de pensar acciones que acompañen al financiamiento o a la capacitación para involucrar a las mujeres en la toma de decisiones.

DELEGACION V DI-C
SECCION V
APOYAMOS AL CANDIDA

111



Dada la complejidad de las relaciones de género y la multiplicidad de factores que conllevan, la perspectiva de género debe ser un elemento constante en todo momento del desarrollo de una actividad o proyecto. Planear y operar un programa de apoyo con enfoque de género significa intervenir en la forma de fijar las prioridades y de organizar los recursos para visibilizar a las mujeres como sujetos activos del desarrollo.

Las brechas de desigualdad que separan a las mujeres de los hombres pueden prevenirse y eliminarse a través de políticas públicas que incorporen la perspectiva de género y garanticen la igualdad de oportunidades, a la vez que promuevan transformaciones estructurales y culturales.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece la igualdad entre mujeres y hombres en el Artículo 4°. En apego a ella y a partir de instrumentos internacionales, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés) adoptada por México en 1981 y la Plataforma de Acción de Beijing, que data de 1995, surgen la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en 2006 y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia en 2007. En ambas, se expresa la inserción de las mujeres en el desarrollo económico como una prioridad.

Desde hace varios años, el Gobierno Federal ha incluido el tema de género en sus planes y programas. En la actual administración, el PND 2007-2012, el PROIGUALDAD y el Presupuesto de Egresos de la Federación atienden la igualdad de género, al igual que los programas sectoriales, a través de sus objetivos, estrategias e indicadores.

Las personas que trabajamos en la administración pública federal tenemos la responsabilidad de aplicar estas disposiciones en nuestras actividades, en el marco de los programas institucionales. Como puede verse, además de una cuestión de justicia social que contribuye al desarrollo del país, la obligatoriedad de esta importante tarea se encuentra establecida en la legislación y los instrumentos que rigen nuestra labor.

E L NUEVO PAPEL DE

LA MUJER EN LA EMPRESA: CLAVES DE UN CAMBIO IMPARABLE QUE TRANSFORMARÁ EL MUNDO LABORAL

04

EL NUEVO PAPEL DE LA MUJER EN LA EMPRESA: CLAVES DE UN CAMBIO IMPARABLE QUE TRANSFORMARÁ EL MUNDO LABORAL

Isabel Linares⁴

Ignacio García López

¿Qué está pasando?

No cabe duda de que estamos asistiendo a un punto de inflexión cuando hablamos del lugar de la mujer en el mundo laboral e incluso en otros ámbitos. En los últimos meses y a nivel mundial se ha intensificado el debate sobre cuál es la situación de las profesionales, cuál debe ser su rol, qué lugar deben ocupar y cómo habría que afrontar el futuro. Hemos asistido a iniciativas, pronunciamientos, declaraciones y llamamientos inéditos hasta el momento que ponen de manifiesto que algo está cambiando. También hemos visto reacciones y salidas de tono que igualmente muestran que había un problema que es preciso afrontar cuanto antes.

⁴ Revista Economistas. Colegio de economistas de Madrid. La mujer y la Economía. No. 1161, febrero del 2019. Págs. 85-94

En todo caso, la primera conclusión que podemos extraer al analizar este tema es que estamos asistiendo a un cambio que promete transformar el panorama empresarial para siempre. A partir de aquí, es preciso conocer la profundidad, el alcance y las consecuencias de un movimiento que algunos califican de terremoto pero que otros no consideran de gran calado. En todo caso, todo apunta a que existe una idea generalizada sobre la necesidad de avanzar y sobre el hecho de que ya nada será igual.

La segunda gran idea que se observa es que la mujer sigue estando en una situación de desventaja con respecto al hombre en el mundo laboral. Los datos de múltiples estudios ponen de manifiesto que los salarios son menores, las posiciones directivas están mayoritariamente ocupadas por hombres y que las posibilidades de que una mujer ocupe el puesto que merece por su mérito y capacidad son sensiblemente menores que las de sus colegas de género masculino.

Multitud de estudios y mediciones de diferente signo ponen en evidencia que existe una diferencia real y que la supuesta igualdad de oportunidades no se corresponde con la realidad en el mundo empresarial. A pesar de que las leyes y las normas de funcionamiento interno de empresas y organizaciones apuestan por la igualdad de oportunidades, lo cierto es que hay otras variables que hacen que se avance muy lentamente por la senda correcta, ya que los datos demuestran que el reparto sigue siendo desigual.



En tercer lugar, se aprecia un cambio de tal calado que todo apunta que se consolidarán nuevas prácticas, procesos y normas que mejorarán la situación de la mujer en el mundo laboral. No existe ningún país en el que la situación sea plenamente aceptable, pero sí hay casos y empresas a pequeña o gran escala que demuestran que el cambio es posible.

La disparidad entre la situación de la mujer en los países nórdicos o las compañías más avanzadas y otros casos más estáticos no es algo alentador, pero puede tener una lectura positiva el hecho de comprobar que sí es posible avanzar. Basta analizar cómo han cambiado algunos territorios cuando se han introducido normas claras y explícitas (como el caso de las cuotas en los consejos de administración en países como Noruega, Francia o Italia) para comprobar que se pueden desterrar para siempre los planteamientos fatalistas que siguen anclados en el inmovilismo o que se muestran claramente escépticos sobre los cambios.

Los datos y la evolución registrada en los últimos años demuestran que el cambio es posible, que la transformación está en marcha y que este movimiento no tiene vuelta atrás. La profundidad y el alcance probablemente decepcionará a los más comprometidos, pero es evidente que el avance es claro e irrevocable.

Cuestión de talento, de diversidad o de capacidades

En el debate sobre la situación de la mujer en el entorno laboral se mezclan distintos enfoques y puntos de vista que no siempre dejan apreciar un razonamiento claro sobre los obstáculos que encuentran las mujeres en su carrera profesional. Aunque ya pocos niegan que las mujeres parten de una posición de desventaja y casi todo el mundo asume que los datos son contundentes, no siempre se encuentra el mismo consenso a la hora de poner en práctica medidas para cambiar la situación y reorientar el rumbo hacia un entorno laboral más justo e igualitario.

A menudo, el debate deriva hacia planteamientos reduccionistas que oscilan entre los que sostienen que sí existe un marco razonablemente igualitario en donde la ley permite a todo el mundo acceder al puesto al que aspira si está preparado y los que creen que esto no sucede y los ascensos dependen de otros factores. Es decir, hay quien admite una igualdad legal que se correspondería con una igualdad real, algo que los datos y la experiencia de la mayoría demuestran que esto no sucede en estos momentos. Por otro lado, están los que abogan por impulsar programas que permitan avances mucho más rápidos y reclaman medidas legales que obliguen a las empresas a cambiar de verdad de una vez por todas, puesto que se trata de una cuestión de talento y las mujeres están tan preparadas como los hombres.

En los medios de comunicación es recurrente el debate sobre las cuotas, no tanto en las posiciones profesionales que requieren perfiles técnicos, pero sí en los puestos de alta dirección y en los órganos de gobierno, particularmente en los consejos de administración. Se trata de un tema que no suele dejar indiferente a nadie y que suele derivar hacia posiciones maximalistas que impiden la contraposición de opciones intermedias y fórmulas híbridas que fomenten una mayor presencia de la mujer en la parte alta de la pirámide de la organización, siempre partiendo de la base de igualdad de capacidad y sin penalizar a los que tienen más méritos.

Numerosas voces, tanto entre los hombres como entre las mujeres, sostienen que la imposición de cuotas de mujeres para acceder a un comité de dirección o a un consejo de administración es una medida claramente injusta que prima a las profesionales por su género, no por su mérito o capacidad. En el polo opuesto, los partidarios de obligar a contar con una representación proporcional aducen que solo con leyes que obliguen a fijar una representación mínima, aunque sea y temporal, será posible avanzar realmente por el camino de la igualdad. A pesar de que gran parte de la opinión pública está a favor del cambio, la utilización del mecanismo de las cuotas sigue siendo controvertido, al menos en España, y no hay consenso sobre su conveniencia, utilidad o encaje en un modelo que realmente prime el mérito profesional.

Más allá del debate de las cuotas, un tema clave que es preciso poner encima de la mesa para buscar soluciones en un sentido o en otro, urge clarificar los términos y el alcance del debate sobre la posición de la mujer, en particular de la mujer directiva en el ámbito profesional. En nuestra opinión y partiendo de la base de que la mayor parte de las aportaciones recientes son muy válidas y sugerentes, lo que es preciso poner de manifiesto y dejar muy claro es que es necesario avanzar tomando como elemento central el talento y la preparación de los profesionales con independencia de si son hombres o mujeres, algo que se traduce automáticamente en una selección más justa, equilibrada y basada en el mérito. Además, es algo que permite contar con los mejores perfiles para cada posición al no poner frenos a los válidos y al no promocionar a aquellos o aquellas que no se lo merecen.

Cuando afirmamos que se debe lograr la igualdad en términos de presencia de la mujer en las posiciones directivas y de gobierno, es necesario tener presente que el elemento clave es el talento y la capacidad para contar con los mejores. Si partimos de la base de que, en general y con las salvedades de determinados ámbitos, sectores y actividades, en una organización o estructura existe una proporción similar de hombres y mujeres, lo *normal* y lo razonable es que los puestos de dirección estén ocupados en la misma medida por ambos géneros. Se supone que son los que más talento y valor aportan los que más ascienden y, por tanto, ocupan la parte alta de la pirámide.

Cuando en una empresa el número de directivas y consejeras no es similar o aproximado al de directivos y consejeros, todo apunta a que, salvo excepciones concretas, no existe una representación *justa* de los profesionales que forman parte de la organización. Si en la base de la pirámide la mitad son hombres y la otra mitad son mujeres, pero a medida que ascendemos en la estructura, el número de directivas es sensiblemente menor que el de directivos, significa que una mitad de los profesionales no está convenientemente representada y sus miembros no ocupan los puestos que merecen.

A menudo se aduce que la maternidad es una variable fundamental que determina la carrera de las mujeres. No cabe duda de que se trata de un factor muy relevante que en muchos casos frena el desarrollo profesional de las profesionales o los lleva a elegir un camino que no conduce a la alta dirección o a los consejos. Las medidas para apoyar la conciliación de la vida familiar y personal juegan un papel clave a la hora de analizar la carrera de las mujeres, pero todo apunta a que no es el único factor que determina este recorrido, sino que existen otras variables que también deben ser atendidas y, en su caso, modificadas.

Algunas voces señalan que, solo por las características diferenciales que aportan las mujeres en términos de estilo directivo, capacidades o manera de enfocar el trabajo y los desafíos, ya sería una razón suficiente para que aumentase su presencia en los puestos clave. También parece claro que, en general y salvo algún caso muy concreto, la diversidad es una variable beneficiosa en sí misma para una organización. Contar con perfiles diversos en cualquier posición de una empresa, pero especialmente en la dirección o el consejo, hace que se mejore la capacidad para contrastar puntos de vista, estar abiertos a nuevas oportunidades, saber entender las necesidades de los distintos stakeholders o se exploren alternativas impensables en un entorno opaco o endogámico.

Además de las ventajas de las capacidades diferenciales que según algunos expertos pueden aportar las mujeres y además del valor intrínseco de la diversidad, es preciso recordar que es necesario avanzar en la igualdad porque es de justicia para que todos los profesionales tengan las mismas oportunidades y porque es la mejor fórmula para que aflore todo el talento y todo el potencial de una organización. El hecho de impedir que una gran parte de las mujeres promocionen como se merecen, además de injusto, provoca que la compañía pierda valor y desaproveche recursos que podrían ayudar a mejorar, tanto el negocio como la sostenibilidad de la propia organización.

Se trata de contribuir a que los profesionales ocupen los puestos que merecen en función de su mérito y capacidad. Para lograrlo es preciso articular mecanismos que permitan una carrera justa que evite el ventajismo para unos o los obstáculos para otros, normalmente *otras*. Todo ello es preciso impulsarlo por una cuestión de justicia, pero también porque es especialmente útil para contar con el mejor talento y, por tanto, para hacer que las empresas sean más rentables, más equilibradas y, en suma, más sostenibles.

La brecha salarial no es rentable

Si analizamos la situación de las profesionales a partir del lugar que ocupan en la pirámide de las organizaciones, observamos que puede haber condiciones de igualdad salarial y de responsabilidad al principio de la carrera y en la base de la pirámide empresarial, pero esta va desapareciendo a medida que se asciende. Estos obstáculos van creciendo y hacen que la brecha aumente progresivamente y se consolide en la parte alta de la organización.

En cuanto al conjunto de las profesionales, podemos hacer el análisis a partir de los datos de su presencia en el entorno laboral y de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Desde hace seis años, la firma de servicios profesionales PwC elabora el informe Women in World Index, un trabajo que analiza la posición de las mujeres profesionales en 33 países de la OCDE.

El estudio parte de cinco indicadores clave que reflejan la participación de la mujer en el mercado de trabajo, así como su situación en términos de igualdad. Las variables analizadas son: brecha entre salarios de hombres y mujeres; tasa de participación de la mujer en el mercado laboral; diferencia entre tasa de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral; tasa de desempleo femenino, y porcentaje de empleadas con trabajo a jornada completa.

En términos generales, la desigualdad y las diferencias se observan fundamentalmente al analizar el lugar que ocupan las trabajadoras en la estructura de las empresas, pero, sobre todo por el gap salarial entre hombres y mujeres.

La principal conclusión de la edición de 2018 es que, en términos generales y a nivel mundial, se está avanzando, pero queda mucho por hacer. Se trata de un mensaje que se repite en los últimos años y que pone de manifiesto que algo está cambiando, pero también es la constatación de que los cambios son graduales y todavía no se ha llegado a un punto óptimo.

Como suele ocurrir, en términos de igualdad y peso de la mujer en el mercado de trabajo, los países nórdicos continúan ocupando los puestos más avanzados. Islandia, Suecia y Noruega copan el podio en esta materia, pero cabe señalar que la mayoría de los países han hecho avances significativos a lo largo del último año.

También cabe destacar la evolución a medio plazo de países como Israel o Luxemburgo, fundamentalmente por sus progresos a la hora de reducir el gap salarial. Por el contrario, otros países han retrocedido en los últimos años en el *ranking* comparativo de la OCDE, como es el caso de Estados Unidos y Portugal, fundamentalmente por la falta de avances en las perspectivas de empleo de las mujeres y el aumento del desempleo femenino.

¿Es rentable cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres?

Tras analizar 33 países de la OCDE, el informe calcula que acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres podría generar unas ganancias estimadas en 1,7 billones de euros en términos de Producto Interior Bruto (un aumento de un 23%). La mayor proporción se generaría en aquellos países en los que las diferencias son más significativas, como es el caso de Corea, Alemania, Estonia y Japón.

Cabe señalar también que un incremento de la proporción del número de mujeres en el mercado de trabajo podría suponer un aumento del 12% del Producto Interior Bruto del conjunto de los países de la OCDE, lo que supone unos cinco billones de euros.

¿Es posible acabar con la brecha salarial entre hombres y mujeres?

A pesar de la evidencia empírica de que es rentable aumentar la presencia y la relevancia de la mujer en el entorno laboral, así como del valor de la diversidad, las mujeres siguen teniendo peores salarios que los hombres. El informe PwC Women in Work Index pone de manifiesto que existen factores estructurales que provocan y mantienen esta situación. El trabajo incorpora un análisis multivariable que incluye elementos como la renta per cápita, la proporción de mujeres empleadas, la presencia de la mujer en el sector servicios o el gasto de la Administración en apoyo de las familias.

El trabajo de investigación señala varias conclusiones de interés, entre las que cabe destacar las siguientes. En primer lugar, se indica que, aunque la obligatoriedad de cuotas de mujeres en los consejos de administración podría no tener un efecto directo e inmediato en el salario del conjunto de las mujeres, todo apunta a que se trata de un elemento catalizador que solo con el hecho de abordarlo impulsa la carrera de las profesionales. Es pronto para sacar conclusiones estadísticas sobre este tema, pero casos como el de Noruega ponen de manifiesto que la existencia de un mayor número de consejeras genera redes profesionales, aunque sean informales, que pueden ayudar a las directivas.

En cuanto a los permisos de maternidad y su impacto en el desarrollo profesional de las mujeres, los datos indican que los mecanismos para obligar a compartir o equilibrar los permisos parentales contribuyen a mejorar la situación, ya que permiten que no sea siempre la mujer la que tiene que ausentarse durante largos periodos de tiempo. Igualmente, importantes son las políticas públicas para apoyar la maternidad y el cuidado de familiares, medidas que aportan mayor independencia y capacidad para incorporarse antes al trabajo.

Por último, es pronto para apreciar el efecto de leyes que obliguen a las empresas a publicar la brecha salarial de género, pero sí es cierto que todo apunta a que la rendición de cuentas y la transparencia son factores que, a medio plazo, serán relevantes para provocar cambios significativos.

Es hora de pasar a la acción

Si ponemos el foco en las *directivas* y profesionales que ocupan puestos de responsabilidad en las empresas, cabe preguntarse: ¿Qué está cambiando realmente en el mundo laboral? Más allá de los datos y de los casos concretos, se puede afirmar que a nivel global el entorno laboral de la mujer está cambiando. Por primera vez se aprecia un movimiento fuerte y claro liderado por mujeres que reclaman su derecho a competir en igualdad de condiciones, a ser tratadas con equidad en todos los sentidos, incluido el nivel salarial, y a ocupar el lugar que merecen en los puestos de dirección y gobierno de las empresas.

Este cambio se percibe fácilmente tanto en los mensajes lanzados por los medios de comunicación como en las conversaciones cotidianas en la mayoría de los puestos de trabajo. Además, desde hace algunos meses están aflorando distintos movimientos y debates sobre el rol de la mujer en el mundo laboral. El estudio *Time to talk: What has to change for women at work* de PwC analiza en profundidad la naturaleza y el impacto del cambio a partir de las respuestas de 3.627 mujeres, directivas y profesionales, en 61 países y 27 sectores de actividad diferentes.

El trabajo parte de la experiencia y la opinión de las verdaderas protagonistas del cambio, por lo que sus conclusiones son especialmente interesantes para conocer lo que creen, opinan y quieren las profesionales de todo el mundo, más allá de datos estadísticos que no siempre reflejan el calado de los cambios que estamos experimentando.

El estudio aporta claves muy reveladoras sobre los tres asuntos que los líderes empresariales tienen que trabajar para lograr avances reales en materia de igualdad de género: transparencia y confianza, apoyo estratégico y equilibrio trabajo-vida familiar y personal. A partir de estos tres ejes, el informe señala cuál es la situación en cada campo y cuáles son los enfoques adecuados para avanzar por la senda de la igualdad.

Transparencia y confianza

La confianza es un elemento clave y fundamental para la mujer en su entorno laboral. El estudio muestra que la mayoría de las profesionales no confían en sus jefes en relación con sus promociones, salarios o mecanismos para progresar. De hecho, un 58% de las encuestas considera que la transparencia es el elemento crítico para que los profesionales puedan desarrollar oportunidades

Por ello, la mayoría reclama más transparencia con el fin de entender dónde están y qué tienen que hacer para desarrollarse adecuadamente como profesionales. De hecho, mayor claridad en este ámbito no solo beneficia a las mujeres, sino al conjunto de los trabajadores que ven como el entorno reconoce el mérito y genera oportunidades para los que más aportan.

Aunque en la XXI edición de la Encuesta Mundial de CEOs de PwC el 53% de los líderes empresariales afirman que ser transparente sobre sus programas de diversidad e inclusión es una manera de generar confianza con sus empleados y un 44% señala que también es importante construir relaciones sólidas con sus clientes, lo cierto es que este mensaje sigue sin calar y la situación dista de ser óptima.

Por el contrario, el informe Time to talk revela que hasta un 45% de las mujeres encuestadas cree que factores como el género, etnia, edad u orientación sexual pueden generar barreras para progresar en sus organizaciones. En este sentido, cabe destacar también que el 44% de las mujeres consideran que *trabajar duro* es una muestra de sus aspiraciones de crecimiento y hasta un 39% creen que lucharían por una promoción si conocieran realmente todos los criterios del proceso o del puesto.

Otro de los elementos fundamentales para lograr un desarrollo profesional equilibrado de las profesionales es contar con el apoyo de los líderes empresariales, así como la generación de redes profesionales que impulsen la carrera de las mujeres a partir de apoyos mutuos y de creación de un entorno laboral más justo.

Para avanzar realmente en términos de igualdad, las profesionales necesitan apoyo de *sponsors* y referentes, tanto hombres como mujeres; tanto en términos formales como informales. De hecho, en este proceso es clave el apoyo de los compañeros de género masculino, así como asegurar que el apoyo es de naturaleza tanto profesional como personal.

Este concepto se entiende mejor si lo representamos con una estructura de círculos concéntricos. En el centro estaría una profesional motivada y formada que necesita apoyo para dar un impulso a su carrera. El segundo círculo sería el ámbito laboral, donde las profesionales que quieran impulsar su carrera no necesitan solo un directivo que les apoye a desarrollar su carrera, sino una serie de personas y programas de apoyo que, desde una perspectiva tanto formal como informal, contribuyan a que aflore el talento femenino y acaben con cualquier tipo de sesgo o discriminación. El tercer perímetro sería el del ámbito que hay más allá del trabajo, donde las profesionales tienen que contar con una red de apoyo que va desde la familia y los amigos a otras redes de mujeres que contribuyan a desarrollar todo su potencial y a tomar las decisiones adecuadas. En este sentido, es fundamental que este apoyo se dé tanto en su ámbito profesional como en el personal.

El apoyo directo de los directivos es clave para el desarrollo profesional, algo percibido por la mayoría de las mujeres encuestadas en el estudio. De hecho, el 59% afirma que sus superiores les aportan experiencias que se traducen en nuevas oportunidades profesionales y hasta un 60% señala que sus jefes entienden y apoyan sus aspiraciones profesionales. A partir de estos datos, todo apunta a que lo que consideramos apoyo estratégico es clave para impulsar y apuntalar la posición de las mujeres en los puestos directivos de las empresas.

Equilibrio trabajo-vida personal

Por último, es importante que las empresas reflexionen sobre el modelo que regula el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal con el fin de aportar nuevas soluciones. En numerosos países se ha abierto el debate y se está avanzando en materia de permisos de maternidad y paternidad, así como en los procesos de reincorporación. En esta línea, sería conveniente pensar si la flexibilidad es el tema clave, ya que todo apunta a que hay otros factores que condicionan estas cuestiones. De hecho, la flexibilidad se ha convertido en una demanda tanto de hombres como de mujeres y trasciende lo relacionado con el talento femenino.

En ese sentido, es preciso tomar conciencia de que la realidad ha cambiado, empezando por la demografía y continuando por los patrones culturales y los roles familiares. En los países de la OCDE, la edad media de maternidad en 2015 llega a los 29 años, cuatro más que en los años setenta. A esto hay que añadir que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado laboral y que normalmente forman parte de una pareja en la que trabajan ambos (el 84% en el caso de las mujeres encuestadas en nuestro estudio). Además, ya existen muchos casos en los que es la mujer la principal fuente de ingresos (38%) y en el caso de las parejas sin hijos, hasta un 62% afirma que gana igual o más que el otro.

No cabe duda de que en los últimos años ha habido avances en esta materia y tanto los gobiernos como la opinión pública han tomado conciencia de que el mundo de hoy es distinto al de hace solo unos años y de que es preciso pasar a la acción con medidas que funcionen realmente. No obstante, los avances siguen sin convencer a un gran número de mujeres. El informe revela que el 42% de las profesionales encuestadas afirman que siguen temiendo los efectos de la maternidad en su desarrollo profesional y un 48% cree que su baja de maternidad les ha privado de participar en promociones o proyectos especiales. Además, hasta un 37% de las mujeres que han cogido baja afirma que no la han agotado dada la presión sobre su carrera profesional y la sensación de que su ausencia les podría perjudicar.

El informe indica que un buen número de mujeres profesionales se muestran frustradas por la situación actual y se declaran escépticas al hablar de cambios. El informe *Global Gender Gap 2017* de World Economic Forum, que mide las diferencias entre hombres y mujeres en términos de presencia en el mercado laboral, remuneración y avance en la carrera profesional, pone de manifiesto que las mujeres están por detrás un 59% en términos globales e incluso más atrás en los países en vías de desarrollo.

Según este informe, esta situación es sistémica y no puede atribuirse a circunstancias individuales. Por el contrario, se trata de algo endémico que forma parte de la estructura de las organizaciones, de la cultura y de la práctica laboral. World Economic Forum afirma también que a este ritmo no alcanzaremos la igualdad de género en el entorno laboral en, al menos, cinco generaciones.

En esta línea, no es de extrañar que la mayoría de las mujeres entrevistadas por PwC demuestren poca confianza en sus empleadores cuando hablan de valorar y promocionar el talento femenino. El informe Time to talk confirma que la igualdad de oportunidades y el derecho de las mujeres a ocupar el lugar que merecen ya forma parte de la agenda de las compañías y organizaciones, pero queda mucho por hacer. Los datos indican que se está tomando conciencia del problema, sobre todo por parte de las mujeres, pero la realidad no se corresponde con las aspiraciones de las profesionales y, por ello, ha llegado el momento de actuar.

Talento femenino en lo más alto

Por último, si se analiza la proporción de mujeres en los consejos de administración es un claro ejemplo, o un síntoma inequívoco, de que no existe una distribución equilibrada ni se cuenta con los mejores para ocupar posiciones en los máximos órganos de dirección y gobierno.

En España, la Ley de Sociedades de Capital y el Código de Buen Gobierno introdujeron cambios positivos que han impulsado la presencia de la mujer en los consejos de administración. A pesar de estas iniciativas por parte del regulador, de la toma de conciencia por parte de empresas, administraciones o inversores, la proporción de mujeres en los consejos no aumenta significativamente, salvo en los casos en los que se ha optado por leyes o medidas obligatorias.

El 85% de los consejeros afirman que contar con órganos de gobierno diversos contribuye a mejorar en términos de eficacia y un 60% aprecia una relación directa entre la diversidad en el consejo y la mejora de los resultados de la compañía. En términos generales, se está generalizando una opinión favorable a contar con perfiles diversos en los consejos, pero lo cierto es que los avances siguen siendo lentos, sobre todo en el caso de España.

Los datos señalan que cada vez hay más consejeras en nuestro país, pero su número aumenta lentamente. La progresión experimentada en las compañías del IBEX 35 es alentadora, ya que se ha pasado de un 6% en 2007 a un 23% en 2017, pero es preciso tener en cuenta que se trata de solo 35 empresas y, aunque muy representativas, el tejido empresarial español es mucho más amplio. La proporción de consejeras baja significativamente si nos fijamos en el resto de empresas y los datos nos dicen que en mayo de 2017 solo se alcanzaba el 13,5% en el conjunto de las compañías cotizadas y el 8% si tomamos como referencia las 1.000 mayores empresas de España.

Estos datos ponen de manifiesto que en España se avanza de manera lenta y que, incluso en el IBEX 35 con un 23% de consejeras, seguimos lejos del 30% que el Código de Buen Gobierno recomienda alcanzar en 2020. Si ponemos el foco en otros países, también se observa una progresión constante en los últimos años, sobre todo como consecuencia de nuevas leyes que impulsan u obligan a cumplir una ratio mínima. Algunos países superan la barrera del 30%, como es el caso Suecia con un 36%, Francia con un 38% o Italia con un 33%. Otros países también avanzan por esta senda, como Alemania con un 27% o Australia que está en el 26%. En general se registran avances significativos, pero todavía se está lejos del 40% recomendado por la Comisión Europea.

En general, todo apunta a que se está avanzando en cuanto a la presencia de la mujer en los consejos de administración, pero a ritmo desigual. Los datos indican que los países más avanzados son aquellos que han optado por seguir el modelo que inauguró Noruega, que consiste en obligar a las compañías a tener un porcentaje mínimo por ley, como es el caso de Alemania, Francia, Italia o los Países Bajos. En España, por el momento, solo hay una recomendación en el Código de Buen Gobierno publicado por la CNMV.

En esta cuestión, cabe señalar el reciente anuncio por parte del gobierno de California sobre la próxima ley que obligará a las empresas cotizadas en algún mercado de Estados Unidos y con sede en este estado a contar con mujeres en sus consejos. El texto obliga a estas compañías a que tengan al menos una mujer en su máximo órgano de gobierno antes de que finalice 2019. La nueva norma se aprobó el pasado 10 de septiembre y, aunque existen dudas sobre si se llegará a aplicar tal y como está, ha servido para avivar con fuerza el debate sobre la igualdad en las cúpulas de las compañías.

La renovación de los consejos ya tiene en cuenta la diversidad de género

No cabe duda de que la presencia de la mujer en los consejos es un tema en la agenda de las empresas a la hora de abordar la renovación de sus máximos órganos de gobierno. Las compañías están tomando conciencia de la necesidad de mejorar en términos de diversidad, así como de alinearse con las recomendaciones o los requerimientos legales en esta materia, no en vano, un buen número de empresas españolas trabajan y operan más allá de nuestras fronteras, por lo que las recientes leyes que regulan este ámbito en países de nuestro entorno les afectan directa o indirectamente.



A esto hay que añadir la *penalización* por parte de los stakeholders a aquellas empresas que de manera destacada no avanzan en materia de diversidad. Los grandes inversores institucionales ya están votando en contra de directivos o decisiones que no avanzan por este camino y su influencia es cada día más relevante (10). Otros grupos de interés también se muestran reacios a trabajar, comerciar o colaborar con empresas *poco responsables* o poco respetuosas con criterios medioambientales, sociales y de buen gobierno (environmental, social and governance, ESG por sus siglas en inglés), entre los que se encuadran los asuntos relacionados con la diversidad de género.

En este sentido, también hay que tener en cuenta que los costes reputacionales empiezan a ser cada vez más evidentes para aquellas empresas que no evolucionan o que se posicionan en contra de incorporar perfiles diversos y talento femenino a sus órganos de dirección y gobierno corporativo. Quedarse atrás en un sector, segmento o categoría de actividad ya es algo relevante que capta la atención y moviliza a accionistas, inversores u opinión pública, lo que está provocando cierta aceleración a la hora de mejorar en términos de diversidad con el fin de no quedar en evidencia.

Las palancas del cambio

No cabe duda de que el cambio está en marcha y de que el lugar que ocupa la mujer en el entorno laboral y en el resto de ámbitos forma parte del debate público. Lo que ya no está tan claro es a qué velocidad se está produciendo esta transformación, su alcance y sus consecuencias. Es preciso reflexionar si estamos asistiendo a un cambio real que modificará el marco, las estructuras, los procesos e incluso los sesgos que determinan el lugar que ocupa la mujer y, por ende, la promoción del verdadero talento en las empresas.

En nuestra opinión, el cambio será real y se materializará si las mujeres toman conciencia de la necesidad de actuar si se crea un entorno favorable por parte de empresas y administraciones y si actúan de manera coordinada mediante redes que fomenten el desarrollo del talento femenino de manera constante y sistemática. En este sentido, podemos identificar tres palancas para impulsar y consolidar la transformación:

La mujer es la protagonista del cambio y cada profesional debe tomar las riendas de su futuro. El primer paso es tomar conciencia de cuál es y cuál debería ser su papel y su posición en el mundo laboral. La promoción del talento femenino y la lucha por ocupar el puesto que cada cual se merece debe ser asumida como una responsabilidad personal que debe ejercerse a diario

Es preciso cambiar el terreno de juego y crear condiciones que permitan la libre competencia para que aflore el talento. Por ello, las compañías deben poner en marcha planes que permitan desarrollar el potencial femenino. Las más avanzadas ya están en marcha y hay ejemplos claros. En paralelo, las administraciones y los reguladores tienen que impulsar la diversidad con nuevas pautas, normas, programas o, si es necesario, nuevas leyes. Tanto en el sector público como en el ámbito privado se necesitan recomendaciones y normas claras que, con mayor o menor alcance, ayuden a garantizar la igualdad de oportunidades.

Es clave la colaboración entre mujeres y la generación de redes de apoyo. Un cambio cultural y estructural de este calado requiere el trabajo conjunto de profesionales concienciadas que compartan intereses y objetivos comunes. Las asociaciones, los foros o las iniciativas dentro de las empresas que contribuyan a impulsar la concienciación sobre el talento femenino son elementos necesarios para romper el techo de cristal.

En definitiva, el cambio está en marcha y es posible, pero queda mucho por hacer. No cabe duda de que en los dos últimos años se ha incorporado a la agenda de las empresas, así como de sus stakeholders, la necesidad de avanzar más deprisa por el camino de la igualdad. Para ello, es imprescindible crear las condiciones que permitan aflorar el talento femenino en las empresas. Como no puede ser de otra manera, las profesionales tienen que tomar la iniciativa y trabajar para lograr que el cambio sea real, pero igualmente importante es transformar el marco laboral y contar con la involucración activa de las empresas, de las instituciones y del conjunto de los profesionales.

En todo caso, no cabe duda de que para que la situación cambie será necesario actuar de manera diferente y, en ocasiones, tomar decisiones valientes. Es evidente que de diversidad, igualdad y talento femenino se habla mucho, sobre todo últimamente, pero parece que no siempre se hace lo necesario, porque los datos son tozudos y ponen de manifiesto que el ritmo de los avances es más lento de lo deseado. El debate está más vivo que nunca y gran parte de las mujeres han asumido que es preciso actuar, la clave está en saber cuándo y hasta qué punto también colaborarán las empresas, las administraciones y el conjunto de la sociedad.

CC **G** **LOBALIZACIÓN**

144

**N ECONÓMICA Y
FINANCIERA: SUS
IMPACTOS EN LA
AUTONOMÍA
ECONÓMICA**

05

GLOBALIZACIÓN ECONÓMICA Y FINANCIERA: SUS IMPACTOS EN LA AUTONOMÍA ECONÓMICA⁵

La economía internacional presenta una marcada interconexión resultante del comercio, las inversiones, el crédito y la tecnología, así como de la difusión de ideas y comportamientos. Si bien el mundo está hoy más interconectado que en las décadas pasadas, los beneficios y los costos asociados al proceso de globalización económica y financiera no se han distribuido de forma equitativa entre países, regiones ni sectores, ni entre hombres y mujeres. Los hombres y las mujeres se ven afectados de forma distinta por las tendencias asociadas a la globalización y, en particular, por las políticas comerciales, financieras y fiscales debido a que ocupan posiciones desiguales como agentes económicos en cuanto que trabajadores o trabajadoras, consumidores o consumidoras, empresarios o empresarias y responsables (o no) del trabajo no remunerado y de cuidados.

⁵ XIV Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, del 27-31 de enero. La autonomía de las mujeres escenarios económicos cambiante. México: CEPAL, 2020. Págs. 53-63

El proceso de globalización comercial ha experimentado importantes cambios en los últimos años. En primer lugar, el comercio mundial se ha venido desacelerando y se espera que esta tendencia se profundice debido a las tensiones comerciales y geopolíticas. En segundo lugar, China se ha transformado en un actor clave a nivel internacional y es uno de los principales socios comerciales de América Latina y el Caribe. Por lo tanto, la evolución de su economía y el proceso de desaceleración de su crecimiento tienen un gran impacto en la región. En especial, afectan los precios de las materias primas, de los que dependen muchas economías latinoamericanas tanto desde el punto de vista de sus exportaciones como de sus ingresos fiscales. En tercer lugar, la concentración del poder y las ganancias como resultado de esta etapa de la globalización ha suscitado descontento y cuestionamientos en diferentes actores respecto de la estrategia de apertura comercial y financiera. Ello ha redundado en un creciente proteccionismo y fragmentación de la gobernanza del comercio, y ha dado lugar a la promoción o renegociación de acuerdos comerciales bilaterales y plurilaterales que incorporan disposiciones sobre temas laborales, medioambientales o de igualdad de género.

Por otra parte, en las últimas décadas, el sector financiero (banca, industria de seguros, actividades inmobiliarias) se ha expandido a nivel global, ha aumentado su grado de complejidad, concentración e interconectividad y se ha desligado de la economía real y de las necesidades de las personas. La financierización implica una creciente importancia de los mercados, las instituciones y las élites financieras en el funcionamiento de las economías¹. A su vez, se constata una proliferación de instrumentos financieros y el crecimiento del sector financiero en la sombra. Esto ha derivado en una progresiva volatilidad financiera y económica, así como en una interdependencia entre los países —y, por lo tanto, una posibilidad de riesgo sistémico— cada vez mayores. En este marco persisten condiciones desiguales de acceso al crédito entre hombres y mujeres.

En materia fiscal, el desafío de recaudación y distribución cobra especial relevancia en el escenario actual de desaceleración generalizada de las economías, en los precios inferiores de los productos básicos y en los procesos de consolidación fiscal en curso para ajustar el gasto público. Si bien se ha destacado que los gastos de capital siguen siendo la principal variable de ajuste, las presiones sobre el gasto social aumentan.



Se analizan algunas de las principales dimensiones del proceso de globalización comercial y financiera y sus implicancias respecto de la igualdad de género y la autonomía de las mujeres. En la primera sección se abordan los vínculos existentes entre las políticas comerciales y la igualdad de género. Se indaga sobre el patrón de especialización comercial de los países de la región y el empleo femenino, así como sobre algunas iniciativas para apoyar la internacionalización de las empresas lideradas por mujeres. También se presentan reflexiones sobre las oportunidades y desafíos respecto de la incorporación de la perspectiva de género en los acuerdos comerciales. En la segunda sección se definen las principales brechas de género en el acceso a los servicios y productos financieros y en su utilización, se presentan las potencialidades de las tecnologías financieras o fintech para cerrar dichas brechas y se discute sobre el papel que puede desempeñar la banca para el desarrollo a fin de avanzar hacia el financiamiento accesible y en condiciones adecuadas para las mujeres, teniendo en consideración su diversidad. Por último, en la tercera sección se examinan las políticas fiscales, se describen los principales rasgos de los sistemas tributarios en la región y los avances en materia de presupuestos sensibles al género, y se pone de relieve la necesidad de movilizar los máximos recursos disponibles para garantizar los derechos de las mujeres, incluso en contextos de consolidación y ajuste fiscal.

Los vínculos entre la igualdad de género y el comercio dependen, entre otras cosas, de la intersección entre las condiciones macroeconómicas, la especialización productiva, la estrategia de inserción internacional, la segregación laboral de género y los sistemas de protección social y servicios públicos existentes en los distintos países y regiones.

Los procesos de liberalización comercial entrañan cambios en la estructura productiva y ocupacional de los países. Mientras algunos sectores se expanden mediante la exportación, otros que son sensibles a la competencia internacional se contraen. Se crean oportunidades en zonas económicas y territorios específicos, frente a otros que pueden quedar rezagados. Se producen cambios en el peso relativo de los sectores (agrícola, industrial y de servicios) con efectos específicos en cada país en torno a la creación y destrucción de empleo femenino y masculino y a la calidad del empleo. Además, se constata que los sectores y el empleo se vuelven más vulnerables a los vaivenes de los precios internacionales y a los cambios en la economía global.

El patrón de inserción internacional de los países y, más precisamente, las políticas comerciales y de atracción de inversiones, tienen impactos en materia de género porque afectan no solo las condiciones del mercado laboral, sino también los precios relativos de los productos, los ingresos de los Gobiernos, el acceso a los servicios públicos y el espacio de políticas disponible para regular a favor de los derechos de las mujeres. Es posible analizar los impactos del comercio internacional sobre el género mediante el examen de los cambios en los patrones y condiciones de trabajo, incluido el trabajo remunerado y no remunerado; de las brechas salariales de género, los patrones de propiedad y control sobre los activos; de los cambios en los patrones de consumo y sobre el uso de la tecnología por hombres y mujeres, y de la provisión pública de servicios (a través de los impuestos y gastos) y sus impactos diferenciados. Cabe destacar que las políticas comerciales pueden tener un impacto simultáneo y diferencial entre distintos grupos de mujeres. La eliminación de aranceles puede beneficiar a mujeres consumidoras al hacer que un producto importado sea menos costoso. A la vez, puede perjudicar a mujeres agricultoras o mujeres empleadas en sectores que deberán enfrentar la competencia con empresas internacionales.

Al analizar los vínculos entre la igualdad de género y el comercio internacional a través del empleo y las oportunidades económicas es preciso determinar cómo las desigualdades de género repercuten en que las mujeres sean "fuente de ventajas competitivas" o que puedan "aprovechar las ventajas competitivas del comercio internacional". Las mujeres son fuente de ventajas competitivas cuando participan en el comercio internacional como trabajadoras familiares no remuneradas, trabajadoras a domicilio, o asalariadas en empleos de baja calidad y escasa protección. Las mujeres logran aprovechar las oportunidades del comercio internacional cuando pueden hacer crecer sus emprendimientos hasta llegar a los mercados internacionales. No obstante, esto no sucede automáticamente. Para ello es preciso superar las brechas de género en el acceso a los recursos productivos, el financiamiento, la información, la tecnología y los mercados. En América Latina y el Caribe, la heterogeneidad estructural se refuerza y repercute en una estructura ocupacional en que las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores más rezagados, con mayores niveles de precariedad y menor contacto con las tecnologías y la innovación. Además, la especialización exportadora de la región se basa en ventajas comparativas estáticas, tales como las materias primas y los bajos salarios. Cabe destacar que el patrón exportador basado en sectores intensivos en recursos naturales de algunos países de la región ha implicado poca generación de empleo, sobre todo de empleo femenino relacionado con el comercio exterior.

En otros casos, las mujeres se han insertado en empleos que pertenecen a los eslabones más precarios o de menor valor agregado de las cadenas globales de valor. Los salarios bajos han sido considerados como una "ventaja comparativa" para la localización de algunos eslabones de las cadenas de valor en América Latina y el Caribe.

A nivel internacional se observa una tendencia a la desaceleración y el debilitamiento estructural del comercio internacional, al tiempo que aumenta la escalada de tensiones comerciales entre los Estados Unidos y China. Como consecuencia se espera que los precios de los productos básicos (de los que dependen los ingresos de exportación y los ingresos fiscales de muchas economías de la región) sean inferiores a los precios de 2018. A nivel regional, el comercio exterior pierde dinamismo y se observa una marcada reducción del superávit comercial, que llegaría a ser prácticamente nulo por lo que se refiere al PIB para 2019. Se prevé que el leve aumento del volumen exportado por la región quedará contrarrestado por una caída del 2,5% de los precios de exportación, en consonancia con la evolución a la baja de los precios de los productos básicos.

Es importante destacar la heterogeneidad de América Latina y el Caribe en cuanto al grado de diversificación productiva y las dinámicas macroeconómicas, y en cuanto al funcionamiento de las instituciones y los mercados. No obstante, la especialización productiva y exportadora en recursos naturales o bienes intensivos en mano de obra (ventajas comparativas estáticas) ha repercutido en la cantidad y calidad del empleo y tiene consecuencias distributivas. En estas últimas décadas, la región no ha sido capaz de transformar su estructura productiva y diversificar su canasta exportadora hacia sectores más intensivos en conocimiento, tecnología y generación de empleo de calidad. Esto también redundó en un estancamiento de las oportunidades salariales de las mujeres.

Existen importantes diferencias entre las estructuras comerciales de las distintas subregiones de América Latina y el Caribe. En el caso de los países de América del Sur, el superciclo de los precios de los productos básicos que se produjo entre 2003 y 2012 tuvo efectos positivos en las tasas de crecimiento económico, en el nivel de las exportaciones y en la mejora de los términos del intercambio, pero al mismo tiempo contribuyó a intensificar el proceso de "reprimarización" de las economías. La especialización de las exportaciones en productos primarios y manufacturas basadas en recursos naturales se caracteriza por tener escasos eslabonamientos productivos y baja creación directa de empleo. La canasta exportadora de América del Sur es intensiva en productos básicos y manufacturas basadas en recursos naturales, ya que estos productos representan el 78% del valor total exportado. A su vez, las manufacturas de alta tecnología representan solo un 3% del total de las exportaciones de esta subregión.

Al analizar el contenido del empleo femenino en estos sectores se observa que los niveles son bajos y, por lo tanto, estas estrategias comerciales no han contribuido a la creación de oportunidades laborales para las mujeres en sectores transables. En la actualidad únicamente un 17,6% de las mujeres ocupadas en América del Sur se emplean en los sectores transables (en el caso de los hombres ocupados en estos sectores, la cifra alcanza un 29,7%). El empleo femenino en la subregión se concentra en el sector de los servicios y, dentro de este, las mujeres están sobrerrepresentadas en los subsectores de educación, salud y trabajo doméstico.

Un análisis de la participación laboral de hombres y mujeres en la industria manufacturera según nivel de intensidad tecnológica —si bien no se limita al empleo vinculado al comercio internacional— permite tener una aproximación de la posición que ocupan en sectores clave para el cambio estructural y la diversificación de las exportaciones.

Los datos muestran claramente que, en el caso de América del Sur, las mujeres tienen una menor participación en la industria manufacturera (el 9,6% de las mujeres ocupadas en comparación con el 12,5% de los hombres ocupados) y se concentran mayoritariamente en empleos de intensidad tecnológica baja (78%). En el sector de las manufacturas se observa una relación de salarios que equivale a 88,1 unidades monetarias en el caso de las mujeres por cada 100 unidades monetarias en el de los hombres.

Por otro lado, Centroamérica, México y algunos países del Caribe se han especializado en manufacturas orientadas a la exportación, como las industrias de maquila o ensamblaje (textiles y confección de ropa, electrónica). Estos sectores suelen ser intensivos en mano de obra, en particular femenina. Para las empresas transnacionales, Centroamérica y la cuenca del Caribe han representado una localización conveniente con el fin de reducir costos de producción y acceder al mercado de los Estados Unidos. El afán de las empresas por aumentar su competitividad mediante la reducción de los costos ha contribuido a la feminización de la mano de obra. Dadas las pocas barreras de entrada, estos sectores han sido clave en la generación de empleo femenino. No obstante, parecen no haber contribuido a la modificación de la segregación laboral existente en los mercados laborales ni al mejoramiento de las condiciones laborales de las mujeres y su acceso a la protección social. La demanda de empleo femenino en la industria manufacturera exportadora se vincula a sectores en que no se exige un alto nivel educativo y se buscan habilidades asociadas a cualidades afines a los estereotipos femeninos. En las industrias de exportación intensivas en mano de obra (como la de prendas de vestir), ha habido una mayor presencia de mujeres, pero en empleos de poca calidad y bajos salarios, y con oportunidades limitadas para el desarrollo de habilidades. La "feminización del trabajo" es una tendencia de la globalización, que se evidencia también en otras regiones del mundo, como el sudeste asiático. Esto se debe no solo al aumento de la participación laboral de las mujeres, sino a un tipo de inserción laboral precaria y concentrada en ciertos sectores de actividad, en países que presentan un alto nivel de segmentación de los mercados laborales.

En la subregión centroamericana, además de las manufacturas, se han desarrollado en los últimos años la industria electrónica y los servicios. La primera es especialmente relevante en Honduras y Nicaragua, mientras que la exportación de servicios es relevante en países como Costa Rica, Panamá y la República Dominicana. En este rubro se incluyen los centros de llamadas y otros servicios empresariales más sofisticados (legales o contables, entre otros). En el caso de Costa Rica, también se incluyen los centros de investigación y desarrollo. La expansión de los servicios, como los centros de llamadas y el turismo, ha creado oportunidades laborales para las mujeres. No obstante, se observa la persistencia de la segregación ocupacional de género y la brecha salarial entre las mujeres y los hombres que se emplean en estos sectores.

En la subregión de Centroamérica se evidencia que la participación de las mujeres en la manufactura es mayor que la de los hombres (14,1% y 11,5%, respectivamente). A su vez, el 88,2% de las mujeres están empleadas en sectores de baja tecnología. La marcada presencia de mujeres empleadas en empresas maquiladoras podría explicar esta característica del empleo.

En el caso de México, los datos sobre el empleo en las manufacturas muestran una alta concentración de mujeres en este sector. El empleo de hombres y mujeres se concentra en sectores de baja intensidad tecnológica. Además, se observa que, a medida que la intensidad tecnológica aumenta, las brechas entre los salarios de hombres y mujeres también se amplían. Mientras que en los sectores de tecnología baja las mujeres perciben 89,5 pesos mexicanos por cada 100 que perciben los hombres, en los sectores de tecnología alta ellas perciben 70,2 pesos mexicanos por cada 100 que perciben los hombres.

Las mujeres productoras y empresarias pueden beneficiarse de las nuevas oportunidades que ofrece la apertura comercial en la medida en que puedan participar en pie de igualdad con los hombres en los mercados internacionales. Elson, Grown y Qagatay plantean que, para que las mujeres aprovechen las ventajas competitivas del comercio internacional, es preciso superar las brechas de género en el acceso a los recursos productivos, el financiamiento, la información, la tecnología y los mercados. La expansión de los negocios más allá de las fronteras nacionales es más difícil para las mujeres empresarias, que suelen concentrarse en negocios de menor tamaño, patrimonio, ingreso y rentabilidad.

En la región, las mujeres empleadoras representan únicamente el 3,5% del empleo femenino total en comparación con los hombres, que tienen un 6% de los ocupados dentro de esta categoría. De acuerdo con la información disponible, en promedio, el porcentaje de firmas cuyos ejecutivos principales son mujeres no supera el 19,9% y el 23,9% en América Latina y el Caribe, respectivamente. Los países muestran una marcada correlación negativa entre el tamaño de las empresas y la proporción de mujeres en altos cargos directivos. En América Latina las mayores concentraciones de firmas con mujeres en la gerencia superior de grandes empresas las tienen el Paraguay (19,7%) y la República Dominicana (18,1%). El único caso que presenta una concentración de mayoría de firmas con mujeres gerentas generales se da en la subregión del Caribe, en las empresas grandes de San Vicente y las Granadinas (52,9%).

La liberalización comercial ha tendido a penalizar a las pequeñas y medianas empresas, cuya propiedad o gerencia están a menudo en manos de mujeres. Además, las pequeñas y medianas empresas lideradas por mujeres enfrentan obstáculos derivados de los patrones culturales patriarcales y discriminatorios que limitan las oportunidades de participar en el comercio internacional. En algunos estudios se ha observado que las mujeres empresarias enfrentan prácticas discriminatorias por parte de los funcionarios vinculados al comercio exterior, así como de potenciales compradores. Entre esas prácticas cabe mencionar la falta de reconocimiento.

A fin de reducir estas barreras, se han impulsado algunas iniciativas desde los organismos de promoción comercial de los diferentes países de la región. Al menos cinco países (Argentina, Costa Rica, Chile, El Salvador y Perú) cuentan con un programa específico para promover las exportaciones de empresas lideradas por mujeres. En estos programas se combinan acciones de promoción comercial, capacitaciones y consultoría en negocios internacionales a fin de incrementar la participación de mujeres empresarias y emprendedoras en el comercio internacional. A su vez, en el caso del Uruguay, se dispone de información desagregada por sexo sobre quiénes se han beneficiado de los principales programas de apoyo a la exportación. En El Salvador, el Organismo Promotor de Exportaciones e Inversiones (PROESA), creó en 2015 la Unidad de Género, que ha impulsado un proceso de transversalización de la perspectiva de género en sus acciones. Por un lado, ha aprobado lineamientos para el uso de lenguaje no sexista en la comunicación institucional. Por otro, ha implementado protocolos encaminados a erradicar el acoso laboral y la discriminación por razón de género y promover la igualdad salarial dentro del propio programa. Además, tiene una agenda de promoción del emprendimiento exportador de las mujeres. A su vez, la Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) lleva adelante el Programa de Empresarialidad Femenina, que cuenta con mecanismos de apoyo específicos, como las Ventanillas de Empresarialidad Femenina, que brindan información, capacitaciones y asistencia técnica orientadas no solo al crecimiento y la sostenibilidad de los emprendimientos, sino también al apoyo en los procesos de internacionalización de las empresas lideradas por mujeres.

El organismo de promoción comercial ProChile creó en 2016 el programa Mujer Exporta para impulsar la participación de las mujeres en el comercio internacional. En 2018 el programa benefició a 1.087 empresarias chilenas con actividades de desarrollo de la capacidad exportadora, participación en ferias internacionales y otras iniciativas. Según los datos del organismo, en 2017, se registraron exportaciones de 343 empresas lideradas por mujeres, lo que equivale al 4,2% del volumen de exportación de todas las empresas. Las exportaciones de las empresas lideradas por mujeres se concentran en el sector de los alimentos. A su vez, por lo que se refiere al valor exportado, los envíos de este grupo de empresas representaron el 1,5% de las exportaciones del país. En relación con el destino, América Latina es el principal destino de las exportaciones (44%), y le siguen en importancia Asia, Oceanía y el Oriente Medio, con un 23% y América del Norte con un 19%. De acuerdo a un estudio realizado por la Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales (DIRECON), una de las principales dificultades que enfrentan las mujeres para insertarse en el comercio internacional es la necesidad de compatibilizar tareas reproductivas del trabajo no remunerado con el desarrollo de sus negocios, siendo esto más problemático entre las mujeres de más bajo nivel de educación.

En el caso del Perú en 2016 se identificaron 291 empresas lideradas por mujeres, que exportaron un total de 1.500 millones de dólares. Se trataba predominantemente de microempresas. En su calidad de organismo de promoción comercial la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo, creó en 2017 el programa "Ella Exporta, que organiza capacitaciones y concede apoyos específicos en acompañamiento en actividades de exportación, además de planes de negocios y actividades de *marketing* digital para promover la internacionalización de las empresarias exportadoras. Se contemplan como "empresas lideradas por mujeres" aquellas en que al menos el 51% de su propiedad esté en manos de mujeres, en que las mujeres sean las representantes legales u ocupen cargos de decisión (gerentas generales, comerciales, administradoras) o en que al menos el 51% del personal sea femenino. Además, existen requisitos adicionales que se toman en cuenta, por ejemplo, tener una estrategia dirigida a enfrentar la violencia de género en el ámbito laboral y una estrategia de internacionalización. En 2018, el programa ha beneficiado al menos a 70 empresarias de Lima, Cusco y Arequipa.

Por su parte, la Agencia Argentina de Inversiones y Comercio Internacional tiene un programa dirigido a empresas en que las mujeres posean el 51% de la propiedad, en que la dirección general o la presidencia de la firma esté en manos de una mujer o en que el 51% de los cargos directivos estén ocupados por mujeres. Pueden ser micro, pequeñas y medianas empresas o monotributistas argentinas que quieran insertarse en los mercados internacionales o ampliar su participación en ellos. El programa incluye capacitaciones, actividades relativas a la inteligencia comercial, acceso a plataformas de mercados internacionales y contacto con compradores potenciales.

A su vez, la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica cuenta con el programa Women Export que tiene el objetivo de impulsar las exportaciones de mujeres emprendedoras. Se contempla una línea de asesoría y acompañamiento para empresas lideradas por mujeres que exportan por primera vez y otra para empresas que quieran acceder a nuevos mercados a nivel internacional. Entre los requisitos del programa, las empresas deben tener al menos dos años de participación en el mercado nacional. Hasta 2018, un total de 20 empresas se habían beneficiado de este programa de internacionalización.

En el Uruguay, el organismo de promoción comercial Uruguay XXI promueve la internacionalización de las empresas y analiza desde una perspectiva de género quiénes se benefician de sus diferentes instrumentos. En 2016, el programa Proexport orientado a la internacionalización de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) benefició a 225 empresas que emplean en total a 2.400 personas. De este total, 633 son mujeres y, de ellas, 130 ocupan cargos de decisión. En las beneficiarias de este programa se constata la tendencia regional: a medida que aumenta el tamaño de la empresa, disminuye la participación de las mujeres en los cargos de decisión. Los porcentajes más altos de mujeres en cargos de decisión se registran en las microempresas (55%), seguido de las pequeñas (25%) y las medianas empresas (15%).

Cabe destacar que, si bien países como Chile y el Perú han avanzado en la producción de información sobre la participación de las mujeres en el sector exportador, todavía existen desafíos metodológicos para desagregar por sexo de los datos en la mayoría de las empresas exportadoras y así poder captar de forma más ajustada la magnitud de su participación.

En las últimas décadas, el análisis de las desigualdades de género en el ámbito de las políticas comerciales y de los acuerdos ha estado presente con diferentes énfasis a nivel regional e internacional. Se han incorporado referencias a la igualdad de género y los derechos de las mujeres en el preámbulo de acuerdos, así como en capítulos y secciones sobre temas laborales, construcción de capacidades y desarrollo y cooperación, entre otros. En las décadas pasadas, estas referencias han sido incluidas en acuerdos comerciales impulsados principalmente por la Unión Europea y los Estados Unidos. En los últimos tres años, América Latina ha sido pionera en la incorporación del concepto de igualdad de género en la política comercial a través de capítulos específicos. En particular, el Gobierno de Chile ha promovido la incorporación de capítulos y disposiciones de género en los tratados de libre comercio, tanto en nuevas negociaciones como al actualizar acuerdos existentes. El objetivo es asegurar la adopción de un enfoque de género en el comercio internacional y abordar los potenciales impactos negativos que afectan en mayor grado a las mujeres. En 2016 se firmó el Acuerdo de Complementación Económica N° 73 entre la República de Chile y la República Oriental del Uruguay, que marcó un hito al ser el primer acuerdo comercial que contiene un capítulo específico sobre género y comercio. En dicho capítulo, las partes se comprometen a implementar los convenios internacionales sobre igualdad de género en ámbitos como la igualdad de remuneración, la protección de la maternidad y la conciliación de la vida laboral y familiar.

También se prevé realizar actividades de cooperación y establecer un comité de género en el marco de la implementación del acuerdo. Chile negoció también capítulos sobre temas de género en la actualización de su tratado de libre comercio con el Canadá, y en los acuerdos con la Argentina y con el Brasil. A su vez, tiene negociaciones en curso con la Unión Europea y, a través de la Alianza del Pacífico, con sus candidatos a Estados asociados

A nivel internacional también se constata un resurgimiento en la agenda de los vínculos entre el comercio internacional y la igualdad de género. En la XI Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (OMC) celebrada en Buenos Aires en 2017, 120 países suscribieron la Declaración Conjunta sobre Comercio y Empoderamiento Económico de las Mujeres. En 2018, el Parlamento Europeo aprobó una resolución que insta a la inclusión de disposiciones sobre igualdad de género en la nueva generación de acuerdos comerciales que deberá negociar la Unión Europea. Propone que se promuevan las normas y los instrumentos jurídicos internacionales pertinentes, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Es importante destacar que esta tendencia se da en un contexto particular. Frente al estancamiento de las negociaciones de la Ronda de Doha para el Desarrollo de la OMC, ha habido un impulso a negociar acuerdos plurilaterales y bilaterales de comercio e inversión y establecer normas *de facto* de alcance mundial en ámbitos como el comercio electrónico. Estos acuerdos no se limitan a la negociación de aranceles y cuotas de acceso a mercados, sino que incluyen los temas denominados "OMC-plus" en temas como la propiedad intelectual, la contratación pública, los servicios, el comercio electrónico y los mecanismos de solución de diferencias. En el marco de esta "nueva generación" de acuerdos comerciales, ha habido un número creciente de acuerdos negociados por países de América Latina que contienen referencias o capítulos dedicados a la igualdad de género.

Dado que en estos tipos de acuerdos se explicita que pretenden contribuir a lograr la consecución de los ODS e implementar los compromisos relativos a los derechos humanos de las mujeres, es necesario analizar la coherencia normativa entre los acuerdos comerciales y las normas de la OMC con los compromisos asumidos por los Estados en el marco de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, los acuerdos de la Agenda Regional de Género y los propios ODS. A su vez, se precisa examinar no solo los contenidos del capítulo sobre género y comercio, sino la coherencia entre los objetivos allí contemplados y el resto de los capítulos que abarcan áreas críticas para la igualdad de género, como los referidos a los servicios y la contratación pública. Asimismo, se deben considerar los mecanismos que se establecen para el seguimiento de los acuerdos y la rendición de cuentas.

Como antecedente se puede destacar la experiencia impulsada por la Unión Europea de incluir cláusulas laborales en los acuerdos de asociación, incluso los negociados con países de la región como el acuerdo con el Foro del Caribe del Grupo de Estados de África, del Caribe y del Pacífico (CARIFORUM) y con el Perú y Colombia. En particular, los acuerdos comerciales que incluyen aspectos laborales se refieren a los convenios de la OIT. Algunos estudios demuestran que la inclusión de estas cláusulas en un capítulo separado de las otras disposiciones comerciales habría limitado su cumplimiento y, en especial, su eficacia para revertir las consecuencias negativas del acuerdo en los derechos laborales.



Un aspecto clave para analizar la coherencia entre los acuerdos comerciales y los compromisos con los derechos de las mujeres se refiere al concepto de la no discriminación. En la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la discriminación se define como "toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer". En este marco, los Estados parte pueden adoptar medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad *de facto* entre el hombre y la mujer. En este sentido, podrían aplicarse medidas afirmativas, tales como el establecimiento de cuotas de acceso para las mujeres en la contratación pública y la concesión de apoyos específicos para fortalecer las empresas exportadoras lideradas por mujeres o proteger a las pymes de mujeres frente a los choques externos o la competencia internacional. Estas serían formas concretas de apoyar a las mujeres y avanzar hacia la igualdad sustantiva.

No obstante, los acuerdos comerciales incluyen una conceptualización de la no discriminación diferente a la de los tratados de derechos humanos. En el marco de la OMC, la no discriminación se entiende como trato no discriminatorio para inversores extranjeros y proveedores de servicios. Esto restringe, por ejemplo, la capacidad de los Estados de proteger a las pymes locales frente a la competencia extranjera ya que es preciso otorgar "trato nacional" a las empresas foráneas. Algunas de las medidas antes mencionadas que promueven las empresas dirigidas por mujeres podrían ser interpretadas como una "restricción al comercio" o barreras no arancelarias que distorsionan las corrientes de comercio internacional.

Según el Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio (GATT) de 1947, el trato nacional implica que a los productos importados deben aplicarse las mismas regulaciones y aranceles que a la producción nacional. Es decir, que se debe otorgar a los servicios y proveedores de servicios internacionales un trato no menos favorable que el que se otorgue a los proveedores nacionales. A su vez, el trato de la nación más favorecida implica otorgar a los proveedores de bienes y servicios del país firmante del acuerdo, un trato no menos favorable que el que se otorgue a los proveedores de bienes y servicios de cualquier país no parte. Por lo tanto, estos principios pueden entrar en tensión si no se reconocen las asimetrías entre los distintos socios comerciales y no queda establecido que el comercio internacional es un medio para alcanzar el desarrollo sostenible y la igualdad.

Cabe señalar que, en los acuerdos comerciales, los países pueden reservarse el derecho de adoptar o mantener cualquier medida relativa a diferentes sectores. Es necesario contar con estudios de los sectores sensibles a la garantía de los derechos de las mujeres para poder tomar recaudos específicos. A su vez, los acuerdos en el marco de la OMC pueden contemplar disposiciones sobre trato especial y diferenciado para los países en desarrollo. Por ejemplo, pueden preverse períodos más prolongados para la aplicación de los acuerdos y medidas encaminadas a aumentar las oportunidades comerciales de los países en desarrollo. Por lo tanto, es preciso analizar cada acuerdo en particular para determinar si existen reservas a la liberalización y si mediante la aplicación de listas negativas o listas positivas de regulaciones se puede contribuir a proteger sectores clave para las mujeres y el desarrollo de los países.

E EL NÚCLEO DEL **CAMBIO, FAMILIAS E INFANCIAS EN MÉXICO**

06

EL NÚCLEO DEL CAMBIO, FAMILIAS E INFANCIAS EN MÉXICO

Francisco Mayoral Flores⁶

Familias e infantes en México

El concepto de familia puede ir más allá de lo que personalmente podamos imaginar, para comprender su evolución y su impacto en las sociedades es necesario plantearlo desde la antropología, la historia y otras ciencias que pueden darnos claridad de su trayectoria. Su dinámica está sujeta a los cambios y transformaciones de quienes la componen, así como de su entorno sociocultural e incluso el momento histórico por el que se atraviese. Para 2020, en el censo de Población y Vivienda, el INEGI contabilizó 35 millones 219 mil 141 hogares, aunado a esto, 87 de cada 100 hogares son familiares, mientras que el resto están compuestos de otras formas.

⁶ Revista Bien Común. Año XXVIII No. 313, abril del 2021. Págs. 12-17

De acuerdo con datos de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los 2 Hogares 2018 (ENIGH) en México hay 34,744,818 hogares, de estos, 28.7 por ciento encabezados por mujeres y 71.3 por ciento por hombres. El tamaño promedio del hogar es de 3.6 personas, en estos, la edad promedio de la jefa o jefe alcanza los 49.8 años, y se encontró una diversa conformación de estos hogares: padre, madre e hijos; padres solteros, parejas sin hijos, parejas del mismo sexo con o sin hijos, así como nuevas familias y hogares conformados por personas unidas que, previamente y por separado, habían conformado alguna vez los propios. Estos hogares comprenden el 88.1 por ciento del total de hogares del país.

Desafíos y problemáticas en estos rubros

Algunos de los principales problemas que persisten en las familias mexicanas de acuerdo con diversos estudios, son la violencia y la pobreza. Dentro de estos ha sido señalado que los hogares del país son afectados por la globalización y las diferentes crisis económicas que a su vez repercuten en su dinámica social e interna. La ENIGH (2018) revela que el promedio del ingreso total trimestral es de 53,012 pesos, y establece que el ingreso por trabajo es la principal fuente económica en los hogares. De acuerdo a esta misma encuesta, los estados con los hogares de más bajos ingresos son: Guerrero, Oaxaca, Chiapas y Veracruz.

En este sentido, podemos observar que estas entidades han estado involucradas en conflictos sociales, por lo que se infiere una relación entre pobreza económica y problemas sociales en el país. Para 2016 en México la Encuesta Nacional de Ocupación registró durante el primer trimestre a 4.036 millones de subocupados y 2.140 millones de desocupados; destacando que es personal que esencialmente requiere de capacitación para acceder a algún empleo. La problemática es la pobreza, sin embargo, no se habla demasiado del poco acceso que se tiene a un trabajo digno y que permita a las familias mexicanas cubrir sus necesidades en alimentación, vivienda, vestido, recreación, etc.

Otro de los problemas más arraigados que existe en los hogares mexicanos es la violencia. De acuerdo con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública se indicó que a lo largo de 2019 se registraron 239,219 carpetas de investigación iniciadas por delitos contra la familia, la cifra más alta que se ha registrado históricamente en el país, en este sentido, se registraron también 52,253 denuncias por delitos contra la familia lo que representa un 21.84% del total anual.



Es verdad que la violencia no tiene género, sin embargo, la ONU para 2018 destacó que el 80% de las víctimas de violencia en el hogar son mujeres, el gobierno federal ha destacado que se han abierto las líneas de comunicación necesaria para establecer denuncias e iniciar un proceso legal ante estas acciones, sin embargo, recordemos que el presidente del país en una de sus conferencias matutinas del mes de mayo de 2020 afirmó que “el 90% de las llamadas sobre violencia contra las mujeres son falsas”; todo esto se interpone a la construcción de un México libre de violencia y un país con cultura de denuncia, lo cual abona a uno de los grandes problemas que nos ha aquejado por décadas.

En el país residen alrededor de 38.5 millones de niñas, niños y adolescentes de 0 a 17 años, que representan el 30.8% del total de población, de este número 19.6 millones son hombres y 18.9 millones mujeres.

Para 2019 la entidad con mayor tasa de mortalidad fue Chiapas con 19.9 defunciones de menores de un año por cada mil nacimientos, con una proyección de 14.4 y 6.9 defunciones en 2030 y 2050, respectivamente; contrariamente la entidad con menor tasa de mortalidad de menores es la Ciudad de México con 9.4 defunciones, mientras que para 2030 y 2050 Nuevo León sería la entidad con menor tasa de mortalidad, 6.8 y 3.4 defunciones de menores de un año por cada mil nacidos vivos, respectivamente.

Podemos inferir que los puntos antes mencionados surgen y se cultivan dentro de nuestras familias, con lo cual, los problemas que aquejen a los integrantes de las mismas tienen repercusiones indiscutibles en las y los niños mexicanos. Los temas de violencia por ejemplo son repetición del modo de vida que muchos ciudadanos han experimentado por generaciones a causa de la incapacidad para mejorar sus calidades de vida y su acceso a la salud y asistencia social en todas las ramas.

En este mismo contexto, como ya hemos observado, el impacto económico hace eco en toda la población, afectando a los infantes de igual manera. De acuerdo con la UNICEF: De los casi 40 millones de niños, niñas y adolescentes que viven en México, más de la mitad se encuentran en situación de pobreza y 4 millones viven en pobreza extrema.

El 91% de niñas, niños y adolescentes indígenas viven en condiciones de pobreza.

Lo anterior son cifras alarmantes que denotan la incapacidad del gobierno para proveer de asistencia social a los más jóvenes del país, echando de ver también que los programas impulsados por el gobierno actual no han surtido el efecto esperado, pues aún siguen siendo los grupos más vulnerables los que se enfrentan a las mayores dificultades para acceder a una mejoría en su calidad de vida.

Familias e infancias ante el COVID-19

La pandemia trajo consigo una serie de dificultades para las familias mexicanas que se iban agravando con el paso de los meses, alteró no solo la actividad económica y social a nivel nacional, sino también a nivel núcleo, en el ámbito donde los ciudadanos comparten y conviven directamente. Vimos la pérdida de empleos, el cierre de unidades escolares, distanciamiento social, pero a la vez un confinamiento que nos obligaba a permanecer en casa, y fue aquí donde muchas de nuestras carencias salieron a flote.

A pesar de que las cifras nos indiquen que en el ámbito de la salud los niños no han resultado fuertemente afectados, tiene el doble de probabilidades que los adultos de vivir en pobreza y quedar expuestos a consecuencias sociales y económicas. El Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2020) destacó que las mujeres, niñas y niños se encuentran expuestos en mayor medida a situaciones de violencia, maltrato, abuso o explotación durante los tiempos de epidemias y pandemias, asimismo, la pérdida emergente de ingresos familiares afecta la capacidad financiera de madres, padres y cuidadores para acceder a bienes y servicios básicos para satisfacer las necesidades de niñas, niños y adultos mayores en casa.

Naciones Unidas (2020) describe que las desigualdades en el acceso a servicios de salud, a esquemas de protección social y de ingresos, la posibilidad de adquirir alimentos nutritivos, la ausencia de infraestructura de saneamiento e instalaciones de agua para el lavado de manos en los hogares, la falta de opciones de conectividad y de aprendizaje remoto o a distancia, pueden ampliar las brechas de inequidad en el ejercicio de derechos, situación que hemos experimentado desde nuestros gobiernos locales en carne propia y que con esfuerzo y creatividad hemos tratado de mitigar.

La violencia intrafamiliar ha sido uno de los aspectos que tuvieron un aumento en cuanto México entró en confinamiento. De acuerdo con el Secretariado Ejecutivo del Sistema Nacional de Seguridad Pública tan solo en el mes de marzo de 2020 se incrementaron en un 23% las llamadas de denuncias por este delito; debe tomarse en cuenta que los datos solo son la consecuencia de llamadas procedentes, es decir aquellas donde la llamada dura lo suficiente y cuenta con la información para proceder a ser registrada, excluyendo aquellas donde no se tuvo suficiente información para proceder o la duración fue muy breve.

Nuestras acciones

La Asociación Nacional de Alcaldes tiene muy claros los puntos sobre los que hay que prestar atención cuando se trata del cuidado de la familia, es por ello que nos damos a la tarea de trabajar de manera muy cercana con los DIF municipales, recordemos que estas instancias tienen como objetivo principal procurar el desarrollo integral de las familias locales así como el de grupos vulnerables, contribuyendo a mejorar su calidad de vida a través de programas preventivos y formativos que a su vez influyan en la mejora del tejido social.

Aunado a lo anterior y en la búsqueda constante de mejoras, colaboramos con el Comité Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia; se trata de grupos conformados por diversos directores y directoras de DIF municipales (Coordinador nacional y vocales) que sesionan periódicamente con la intención de generar una agenda de trabajo que apoye y fortalezca al ejercicio de sus funciones, a través de estrategias humanistas se promueve la planificación familiar, el cuidado de los niños, niñas y adolescentes, así como la asistencia de los ancianos, por mencionar algunos temas; en este sentido también se ponen sobre la mesa temas de orden interno y temáticas más específicas, como la atención a casos de violencia o padecimientos mentales específicos, así como las acciones implementadas por cada gobierno y sus resultados, para poder ser tomados y adaptados en otros ayuntamientos con características similares.



A estos grupos son invitados expertos en diversas materias para abonar al debate y a la propuesta de soluciones, hablamos de aliados que pueden resultar estratégicos en diversos niveles, estos no necesariamente son parte del municipio, con lo cual muestran una visión fresca, diferente y externa que puede resultar reveladora en muchos casos.

En este mismo sentido se comparten diversas experiencias exitosas que promuevan y difundan servicios y acciones de asistencia e integración social, y se promueve el trabajo coordinado entre órdenes de gobierno. La ANAC y los gobiernos locales siempre hemos estado pendientes de este y otros temas que afectan a nuestras comunidades, es por ello que nos capacitamos y ofrecemos capacitación en temas de prevención de la violencia, paridad de género, mecanismos para impulsar empleos dignos y la economía local, entre otros temas.

Conclusiones

Debemos comprender que los hogares mexicanos son la base de nuestra ciudadanía, una que evoluciona se diversifica y reciente lo que sucede a su alrededor, es así que a partir de sus condiciones y la intervención de los órdenes de gobierno pueden generar oportunidades o desigualdades. A través de este breve documento podemos determinar puntos clave en los que se debe fijar la mira que pueden resultar ser grandes promotores de cambio, nos referimos al fomento al empleo, a la capacitación continua y el fomento a la economía local, de igual manera a la ampliación de las facultades de los municipios, para tener oportunidad de estar más involucrados en temas de educación o salud, por mencionar algunos, ya que como lo hemos mencionado en otras ocasiones, los gobiernos locales somos quien de manera más cercana trabajamos con los ciudadanos, comprendiendo sus características y particularidades.

Ante la situación sanitaria que atravesamos en este momento es menester que los gobiernos en todos los órdenes coordinemos esfuerzos para reducir el impacto negativo en las familias mexicanas, mantener una comunicación continua y brindar herramientas mejor elaboradas para tratar de dar solución a las problemáticas que nos aquejan en estos días, municipios fuertes para la gran familia mexicana.

L LA MUJER EN **EL SIGLO XIX**

07

LA MUJER EN EL SIGLO XIX

Joan W. Scott⁷

La mujer trabajadora alcanzó notable preeminencia durante el siglo XIX. Naturalmente, su existencia es muy anterior al advenimiento del capitalismo industrial. Ya entonces se ganaba el sustento como hilandera, modista, orfebre, cervecera, pulidora de metales, productora de botones, pasamanera, niñera, lechera o criada en las ciudades y en el campo tanto en Europa como en Estados Unidos. Pero en el siglo XIX se la observa, se la describe y se la documenta con una atención sin precedentes, mientras los contemporáneos discuten la conveniencia, la moralidad incluso la licitud de sus actividades asalariadas. La mujer trabajadora fue un producto de la revolución industrial, no tanto porque la mecanización creara trabajo para ella allí donde antes no había habido nada (aunque, sin duda, ese fuera el caso en ciertas regiones), como porque en el transcurso de la misma se convirtió en una figura problemática y visible.

⁷ Scott, Joana. La mujer trabajadora en el siglo XIX. Historia de las mujeres en occidente. Facultad de humanidades y ciencias. Vol. 4, 1993. Págs. 405-436

La visibilidad de la mujer trabajadora fue una consecuencia del hecho de que se la percibiera como problema, como un problema que se describía como nuevo y que había que resolver sin dilación. Este problema implicaba el verdadero significado de la feminidad y la compatibilidad entre feminidad y trabajo asalariado, y se planteó en términos morales y categoriales. Ya se tratara de una obrera en una gran fábrica, de una costurera pobre o de una impresora emancipada; ya se la describiera como joven, soltera, madre, viuda entrada en años, esposa de un trabajador en paro o hábil artesana, ya se la considerara el extremo de las tendencias destructivas del capitalismo o de la prueba de sus potencialidades progresistas, en todos los casos, la cuestión que la mujer trabajadora planteaba era la siguiente: ¿debe una mujer trabajar por una remuneración? ¿Cómo influía el trabajo asalariado en el cuerpo de la mujer y en la capacidad de ésta para cumplir sus funciones maternas y familiares? ¿Qué clase de trabajo era idóneo para una mujer?, Aunque todo el mundo estaba de acuerdo con el legislador francés Jules Simón, quien 1860 afirmaba que «una mujer que se convierte en trabajadora ya no es una mujer, la mayoría de las partes que intervienen en el debate acerca de mujeres trabajadoras encuadraba sus argumentos en el marco de una reconocida oposición entre el hogar y el trabajo, entre la maternidad y el trabajo asalariado, entre feminidad y productividad.



En general, los debates del siglo XIX versaban sobre una historia causal implícita en torno a la revolución industrial, que en la mayor parte de las historias posteriores de mujeres trabajadoras se tuvo como un supuesto. Esta historia localizaba la fuente del problema de las mujeres trabajadoras en la sustitución de la producción doméstica por la producción fabril, que tuvo lugar durante el proceso de industrialización. Como en el período preindustrial se pensaba que las mujeres compaginaban con éxito la actividad productiva y el cuidado de los hijos, el trabajo y la vida doméstica, se dijo que el supuesto traslado en la localización del trabajo hacía difícil tal cosa, cuando no imposible. En consecuencia, se sostenía, las mujeres sólo podrían trabajar unos periodos cortos de su vida, para retirarse del empleo remunerado después de casarse o de haber tenido hijos, y volverá trabajar luego únicamente en el caso de que el marido no pudiera mantener a la familia. De esto se seguía su concentración en ciertos empleos mal pagados, no cualificados, que constituían el reflejo de la prioridad de su misión maternal y de su misión doméstica respecto de cualquier identificación ocupacional a largo plazo. El problema de la mujer trabajadora, por tanto, estribaba en que constituía una anomalía en un mundo en que el trabajo asalariado y las responsabilidades familiares se habían convertido en empleos a tiempo completo y espacialmente diferenciados. La causa del problema era inevitable: un proceso de desarrollo capitalista industrial con una lógica propia.

Por mi parte, considero que la separación entre hogar y trabajo, más que reflejo de un proceso objetivo de desarrollo histórico, fue una contribución a este desarrollo. En efecto, suministró los términos de legitimación y las explicaciones que construyeron el «problema» de la mujer trabajadora al minimizarlas continuidades, dar por supuesto la homogeneidad de experiencia de todas las mujeres y acentuar las diferencias entre mujeres y hombres. Al representarse al obrero cualificado masculino como el trabajador ejemplar, como modelo de trabajador, se dejaba de lado las diferencias de formación, la estabilidad en el empleo y el ejercicio profesional entre los trabajadores varones y también, por ende, análogas diferencias en la irregularidad y el cambio de empleo entre trabajadores de uno y otro sexo. La asociación de trabajadores varones con la dedicación de por vida a una misma ocupación y la de las mujeres con carreras interrumpidas, imponía un tipo de ordenación particular en una situación muy distinta (en la que había mujeres que mantenían puestos permanentes de trabajo cualificado, mientras que muchos hombres, pasaban de un empleo a otro y soportaban periodos de desempleo crónicos). Como resultado de todo ello, se postuló el sexo como la única razón de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral, cuando estas diferencias podrían también haberse entendido en términos de mercado laboral, de fluctuaciones económicas o de o de las cambiantes relaciones de la oferta y la demanda.

La historia de la separación de hogar y trabajo selecciona y organiza la información de tal modo que ésta logra cierto efecto: el de subrayar con tanto énfasis las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres que se termina por legitimar e institucionalizar estas diferencias como base de la organización social. Esta interpretación de la historia del trabajo de las mujeres dio lugar y contribuyó a la opinión médica, científica, política y moral que recibió ya el nombre de «ideología de la domesticidad, ya el de doctrina de las esferas separadas. Sería mejor describirla como el discurso que, en el siglo XIX, concebía la división sexual del trabajo como una división «natural» del mismo. En verdad, quisiera llamarla atención sobre el hecho de que, para el siglo XIX, la idea de división sexual del trabajo debe leerse en el marco del contexto de la retórica del capitalismo industrial sobre divisiones más generales del trabajo. La división de tareas se juzgaba como el modo más eficiente, racional y productivo de organizar el trabajo, los negocios y la vida social: la línea divisoria entre lo útil y lo «natural» se borró cuando el objeto en cuestión fue el género. Lo que me propongo en este ensayo es estudiar el discurso acerca del género que hizo de la mujer trabajadora un objeto de investigación y un tema de historia. Quisiera examinar cómo el dilema casa- hogar llegó a convertirse en objeto principal de análisis para las mujeres trabajadoras; cómo se relaciona esto con la creación de una fuerza de trabajo femenina, definida como fuente de mano de obra barata y sólo adecuada para determinados tipos de trabajo.

En consecuencia, se consideró que esta división del trabajo constituía un hecho social objetivo, derivado de la naturaleza. Yo atribuyo su existencia no a desarrollos históricos inevitables, no a la «naturaleza», sino a procesos discursivos. No quiero sugerir que las distinciones relativas al sexo fueran nuevas en el siglo XIX; pero sí es cierto que se articularon de manera nueva con nuevas consecuencias sociales, económicas y políticas.

La historia más corriente del trabajo femenino, que enfatiza la importancia causal del traslado de la casa al lugar de trabajo, descansa sobre un modelo esquemático de la transferencia de producción de la granja a la fábrica, de la industria domiciliada a la manufactura, de las actividades artesanales y comerciales a pequeña escala a empresas capitalistas a gran escala. Muchos historiadores complicaron esta descripción lineal sosteniendo, por ejemplo, que el trabajo fuera del hogar persistió junto con la manufactura mecanizada hasta bien entrado el siglo XX, incluso en la rama textil. Pero perdura la imagen de períodos anteriores, a saber, la de una fuerza de trabajo cooperativa de base familiar-padre que teje, madre e hijas que hilan y niños que preparan el hilo-, y esta imagen sirve para construir un marcado contraste entre, por un lado, un mundo preindustrial en que el trabajo de las mujeres era informal, a menudo no remunerado, y en que la prioridad correspondía siempre a una familia, y, por otro lado, el mundo industrializado de la fábrica, que obligaba a ganarse la vida íntegramente fuera de la casa. Al comienzo, la producción y la reproducción se describían como actividades complementarias; luego se las presentó como estructuralmente irreconciliables, como fuente de problemas insolubles para mujeres que deseaban o necesitaban trabajar.

Aunque, a no dudarlo, el modelo familiar de trabajo describe un aspecto de la vida laboral de los siglos XVII y XVIII, también es evidente su excesiva simplicidad. En el período previo a la industrialización, las mujeres ya trabajaban regularmente fuera de sus casas. Casadas y solteras vendían bienes en los mercados, se ganaban su dinero como pequeñas comerciantes y buhoneras, se empleaban fuera de la casa como trabajadoras eventuales, niñeras o lavanderas y trabajaban en talleres de alfarería, de seda, de encaje, de confección de ropa, de productos de metal, quincallería, paño tejido o percal estampado. Si el trabajo entraba en conflicto con el cuidado de los hijos, las madres, antes que dejar el empleo, preferían enviar a sus críos a nodrizas u otras personas que se hicieran cargo de ellos. En busca de salarios, las mujeres ingresaron en una amplia gama de trabajos y cambiaron de un tipo de empleo a otro. En su libro sobre Lyon, Maurice Garden comenta que la amplitud del trabajo femenino es uno de los rasgos más característicos de la sociedad lionesa del siglo XVIII. El estudio de Dominique Godineau sobre el París revolucionario describe «un paso incesante de una rama de actividad a otra», que la crisis económica que acompañó a la Revolución aceleró, pero no creó. Se verá a la misma trabajadora ocupada en un taller de confección de botones, instalada con sus mercancías en un puesto en la Halle, o bien en su habitación, inclinada sobre su trabajo de costura, y se ha calculado que, en París, a comienzos del siglo XIX, por lo menos la quinta parte de la población femenina adulta percibía salario.

Aun cuando el trabajo se desarrollará en una casa, muchas asalariadas, especialmente solteras jóvenes, no trabajaban en su propia casa. Las empleadas domésticas, todo tipo de mano de obra agrícola, de aprendices y de asistentes constituía una considerable proporción de la fuerza de trabajo que no trabajaba en su casa. Por ejemplo, en Ealing (Inglaterra), en 1599, tres cuartas partes de las mujeres de entre 15 y 19 años vivían fuera de la casa paterna y trabajaban como criadas. En el siglo XVII, en las ciudades de Nueva Inglaterra las niñas recibían educación fuera de la casa, como aprendices o como criadas. Las muchachas más jóvenes se marchaban solas de Inglaterra a América del Norte, especialmente la región tabacalera de Chesapeake, con contrato en calidad de criadas, y de África se las llevaba como esclavas.

Durante el período preindustrial, pues, la mayor parte de las mujeres trabajadoras eran jóvenes y solteras, y en general trabajaban lejos de sus casas, fuera cual fuese el sitio de trabajo al que se marcharan. También las mujeres casadas formaban parte activa de la fuerza de trabajo; también en su caso, la localización del trabajo una granja, una tienda, un taller, la calle o sus propias casas- era variable, y el tiempo que invertían en tareas domésticas dependía de las presiones de trabajo y las circunstancias económicas de la familia.

Esta descripción también caracteriza el período de industrialización del siglo xx. Entonces, lo mismo que en el pasado, la fuerza de trabajo femenina estaba formada en su inmensa mayoría- por mujeres jóvenes y solteras, tanto en el campo más tradicional del servicio doméstico como en la nueva área emergente de la manufactura textil. En la mayoría de los países occidentales en vías de industrialización, el servicio doméstico superaba al textil en calidad de empleador de mujeres. En Inglaterra, la primera nación industrial, en el año 1851 el 40 por 100 de las mujeres trabajadoras eran criadas, mientras que sólo el 22 por 100 eran obreras textiles. En Francia, las cifras comparables de 1866 fueron del 22 por 100 en el servicio doméstico y 10 por 100 en la industria textil. En Prusia, en 1882, las criadas llegaban al 18 por 100 de la mano de obra femenina, mientras que las obreras fabriles sólo eran el 12 por 100. Pero en ambos casos, el de criadas y el de las obreras fabriles, se encuentran mujeres de la misma edad-. En realidad, en las regiones en que la manufactura atrajo a enormes cantidades de mujeres jóvenes, serían de esperar quejas relativas a la escasez de criadas. En la ciudad textil francesa de Roubaix, el 81 por 100 de las empleadas tenían menos de treinta años: en Stockport, Inglaterra, en 1841, el promedio de edad de las tejedoras era de veinte años, y de veinticuatro en 1861. En las fábricas textiles de Lowell. Massachussetts, durante las décadas de los treinta v los cuarenta del siglo XIX, el 80 por 100 de las trabajadoras tenían entre quince y treinta años. En la década de los sesenta, cuando las trabajadoras agrícolas nativas fueron reemplazadas por fuerza de trabajo inmigrada.

El promedio de edad de la mano de obra femenina cayó más aun, hasta los veinte años. Naturalmente, en las fábricas textiles también había empleadas mujeres casadas, ya que la demanda de mano de obra femenina era muy grande y que en las ciudades textiles escaseaban los empleos para varones. Pero estas mujeres habrían tenido que emplearse en algún tipo de trabajo asalariado vivieran donde viviesen, no necesariamente en sus casas. El traspaso del grueso de la población asalariada femenina no tuvo lugar, por tanto, del trabajo en el hogar al trabajo fuera de éste, sino de un tipo de lugar de trabajo a otro. Si este traslado implicaba problemas una nueva disciplina horaria, maquinaria ruidosa, salarios que dependían de las condiciones del mercado y de los ciclos económicos, empleadores explotadores-, estos problemas no tenían como causa el alejamiento de las mujeres de su hogar y de sus conjuntos familiares. En realidad, el trabajo fabril solía hacer que las niñas que previamente quizá comían en casa de los empleadores, pasaran a residir con sus familias. El interés de los contemporáneos y de los historiadores en la influencia de la industrial textil sobre el trabajo de las mujeres atrajo una enorme atención a este sector, pero nunca fue, a lo largo del siglo XIX, el principal empleador de mujeres. En cambio, eran más las mujeres que trabajaban en áreas «tradicionales» de la economía que en establecimientos industriales.

En la manufactura en pequeña escala, el comercio y los servicios, mujeres casadas y mujeres solteras mantenían las pautas del pasado: trabajaban en mercados, tiendas o en su casa, vendían comida por la calle, transportaban mercancía, lavaban, atendían posadas, hacían cerillas y sobres para cerillas, flores artificiales, orfebrería o prendas de vestir. La localización del trabajo era variada, incluso para una misma mujer. Lucy Luck, una trenzadora de paja inglesa, recordaba que «pasaba una parte del tiempo en el taller y otra parte del tiempo trabajaba en su casa». En la temporada baja, complementaba su salario «trabajando como criada por horas, unas cuantas veces cuidé de la casa de un caballero, y me ocupé de tareas de aguja. En lo que respecta a Lucy Luck, sería un error decir que entre la casa y el trabajo había siempre una neta separación. Sí, durante el siglo XVIII, trabajo de aguja fue sinónimo de mujer, en este aspecto las cosas no variaron en el XIX. El predominio del trabajo de aguja como trabajo femenino hace difícil sostener el argumento de separación tajante entre la casa y el trabajo y, por tanto, de la disminución de oportunidades aceptables de trabajo asalariado para las mujeres. En verdad, el trabajo de aguja se extendió a medida que crecía la producción de vestimenta y se difundía el uso de zapatos y de cuero, lo cual suministraba empleo estable a algunas mujeres, y un último recurso a otras. Los talleres de ropa daban empleo a mujeres en diferentes niveles de habilidad y de salario, aunque la gran mayoría de los trabajos tenían una paga irregular y pobre.

En las décadas de los treinta y de los cuarenta, tanto en Francia como en Inglaterra, el trabajo para las costureras (tanto en su casa como en talleres manufactureros, donde los salarios eran miserables y las condiciones de trabajo pésimas) aumentó gracias al enorme crecimiento de la industria de la ropa de confección. Aunque durante el siglo (en los años cincuenta en Inglaterra y en los ochenta en Francia, se comenzó a producir ropa en régimen fabril, siguieron prevaleciendo los ya mencionados talleres manufactureros. En la última década del siglo, la aprobación de la legislación protectora de la mujer, junto con exenciones fiscales para la producción doméstica, aumentaron el interés del empleador por una oferta de mano de obra barata y no reglamentada. El trabajo a domicilio alcanzó su punto máximo en 1901 en Gran Bretaña y en 1906 en Francia, pero esto no quiere decir que a partir de entonces haya declinado de manera permanente. Muchas ciudades del siglo XX son, incluso hoy en día, centros de subcontratación que, al igual que la industria doméstica del siglo XVIII y el sobreexplotado trabajo a domicilio del XIX, emplean mujeres para el trabajo por piezas en el negocio de la vestimenta. En este tipo de actividad, la localización y la estructura del trabajo de las mujeres se caracteriza más por la continuidad que por el cambio. El caso de la producción de ropa pone también en tela de juicio la idealizada descripción del trabajo en la casa como especialmente adecuado para las mujeres, pues permite a éstas combinar la dedicación al hogar con el trabajo rentado.

Cuando se toman en cuenta los niveles de salario, el cuadro se toma notablemente más complejo. En general, a los trabajadores de esta rama de la producción se les pagaba por pieza, y sus salarios eran muchas veces tan bajos que las mujeres apenas podían subsistir con sus ingresos; el ritmo de trabajo era intenso. Ya trabajara sola en su cuarto alquilado, o en medio de una bulliciosa familia, la típica costurera tenía poco tiempo para dedicar a sus responsabilidades domésticas. En 1849, una camisera londinense le contó a Henry Mayhew que apenas podía mantenerse con lo que ganaba, aun cuando muchas veces, «en verano trabajaba desde las cuatro de la mañana hasta las nueve o diez de la noche todo el tiempo que podía ver. Mi horario habitual de trabajo va de cinco de la mañana a nueve de la noche, invierno y verano». En verdad, la localización del trabajo en la casa podía constituir para la vida familiar una perturbación tan grande como cuando una madre se ausentaba durante todo el día; pero la causa de los inconvenientes no estribaba en el trabajo en sí mismo, sino en los salarios increíblemente bajos. Naturalmente, de no haber sido tan grande la necesidad económica de una mujer, podía haber moderado el ritmo del trabajo y combinar las faenas del hogar con las remuneradas. Estas mujeres, una minoría de las costureras, tal vez constituyeran la confirmación de un pasado idealizado en que la domesticidad y la actividad productiva no entraban en conflicto. Aunque la industria de la vestimenta nos ofrece un ejemplo evidente de continuidad con las prácticas del pasado, también los empleos de cuello blanco preservaban ciertas características decisivas del trabajo de las mujeres. Se trataba de empleos que comenzaban a proliferar hacia finales del siglo XIX en los sectores, por entonces en expansión, del comercio y los servicios.

Naturalmente, estos empleos implicaban nuevas clases de tareas y desarrollaron otras habilidades que las que se adquirirían en el servicio doméstico o en los trabajos de aguja, pero absorbían la misma clase de mujeres que habían constituido típicamente la fuerza de trabajo femenina: muchachas jóvenes y solteras. Oficinas gubernamentales, empresas y compañías de seguros contrataban secretarías, dactilógrafas y archiveras, las oficinas de correos prefirieron mujeres para la venta de sellos, las compañías de teléfono y telégrafo empleaban operadoras, las tiendas y los almacenes reclutaban vendedoras, los hospitales recientemente organizados cogieron personal de enfermeras, y los sistemas escolares estatales buscaron maestras. Los empleadores estipulaban en general una edad límite para sus trabajadoras y, a veces, ponían obstáculos a los matrimonios, con lo cual mantenían una mano de obra muy homogénea, por debajo de los veinticinco años y soltera. Puede que cambiara el tipo de lugar de trabajo, pero no hay que confundir eso con un cambio en la relación entre hogar y trabajo para las trabajadoras mismas: a la inmensa mayoría de las afectadas, el trabajo las había sacado fuera de la casa.

Así, pues, en el curso del siglo XIX se produjo un desplazamiento de vasto alcance de servicio doméstico (urbano y rural, de hogar, oficio y agrícola) a los empleos de cuello blanco. Por ejemplo, en Estados Unidos, en 1870, el 50 por 100 de las mujeres que perciben salarios, son criadas; hacia 1920, cerca del 40 por 100 de las trabajadoras estaban en empleos de oficina, eran maestras o dependientas de tienda. En Francia, hacia 1906, las mujeres constituían más del 40 por 100 de la fuerza de trabajo de cuello blanco. Esta transformación del servicio proporcionó nuevas ocupaciones, sin duda, pero también representó otra continuidad: la permanente asociación de la mayoría de las mujeres asalariadas con el servicio antes que con empleos productivos. Naturalmente, señalar la continuidad no significa negar el cambio. Además del enorme desplazamiento del servicio doméstico al trabajo de empleadas, se abren oportunidades profesionales a las mujeres de clase media, grupo relativamente nuevo de la fuerza de trabajo. Muy bien podía ocurrir que gran parte de la atención que se prestó al problema del trabajo de las mujeres en general tuviera origen en una creciente preocupación por las posibilidades de casamiento de las muchachas de clase media que se hacían maestras, enfermeras, inspectoras fabriles, trabajadoras sociales, etc. Eran mujeres que, en el pasado, habrían ayudado en una granja familiar o en una empresa familiar, pero que no habrían percibido salarios por sí mismas.

Quizá sean ellas una minoría de las mujeres asalariadas del siglo XIX las que dan fundamento a la afirmación de que la pérdida del trabajo que se realizaban en la casa comprometía las capacidades domésticas de las mujeres y sus responsabilidades en la reproducción. Cuando los reformadores se refirieron a las “mujeres trabajadoras y presentaban el empleo fabril como su caso típico primordial, probablemente generalizaran a partir de su temor ante la posición de las mujeres en las clases medias. Por tanto, no hay que tomarse en serio el argumento de que la industrialización provocó una separación entre el hogar y el trabajo y forzó a las mujeres a elegir entre la domesticidad o el trabajo asalariado fuera del hogar. Ni tampoco cabe tomarse en serio la afirmación según la cual esto fue la causa de los problemas de las mujeres, al restringirlas a empleos marginales y mal pagados. En cambio, más bien parece que un conjunto de afirmaciones de carácter axiológico acerca del trabajo de las mujeres haya orientado las decisiones de contratación de los empleadores tanto en el siglo XVIII como en el XIX, con total independencia de la localización del trabajo. Dónde trabajaban las mujeres y qué hacían no fue resultado de ciertos procesos industriales ineluctables, sino, al menos en parte, de cálculos relativos al coste de la fuerza de trabajo. Ya sea en la rama textil, en la fabricación de calzado, en la sastrería o el estampado, ya sea en combinación con la mecanización, la dispersión de la producción o la racionalización de los procesos de trabajo, la introducción de las mujeres significaba que los empleadores habían decidido ahorrar costes de fuerza de trabajo.

En la medida en que el trabajo manual requiere menos habilidad y fuerza, es decir, en la medida en que la industria moderna se desarrolla escriben Marx y Engels en El Manifiesto Comunista, en esa medida el trabajo de las mujeres y de los niños tiende a reemplazar el trabajo de los hombres. Los sastres de Londres explicaban su precaria situación durante los años cuarenta del siglo XIX como una consecuencia del deseo del patrón de vender más barato que los competidores para lo cual contrataba mujeres y niños. Los impresores norteamericanos veían en el empleo de tipógrafas en los años sesenta, como la última estratagema de los capitalistas, que tentaban a la mujer a que abandonara «su esfera propia» para convertirla en el instrumento para reducir los salarios, lo cual hundió a ambos sexos en la actual servidumbre no compensada de la mujer. A menudo los sindicatos masculinos obstaculizan la entrada de mujeres en su seno. O insisten en que, antes de adherirse a los mismos, ganen ya salarios iguales a los de los hombres. En 1874, los delegados al London Trade's Council vacilaron antes de admitir en sus propias filas una representante del sindicato de mujeres encuadernadoras, porque la mano de obra femenina era mano de obra barata, y muchos delegados no podrían encajar ese hecho.

Las mujeres se asociaban a la fuerza de trabajo barata, pero no todo trabajo de ese tipo se consideraba adecuado a las mujeres. Si bien se las consideraba apropiadas para el trabajo en las fábricas textiles, de vestimenta, calzado, tabaco, alimentos y cuero, era raro encontrarlas en la minería, la construcción, la manufactura mecánica o los astilleros, aun cuando en estos sectores hacía falta la mano de obra que se conocía como no cualificada. Un delegado francés a la Exposición de 1867 describía claramente las distinciones de acuerdo con el sexo, los materiales y las técnicas: «Para el hombre, la madera y los metales. Para la mujer, la familia y los tejidos. Aunque hubiera diversas opiniones acerca de qué trabajo era o no apropiado para las mujeres, y aunque tales opiniones se formaran en diferentes épocas y distintos contextos, siempre, sin excepción, en materia de empleo entraba en consideración el sexo. El trabajo para el que se empleaba a mujeres se definía como «trabajo de mujeres», algo adecuado a sus capacidades físicas y a sus niveles innatos de productividad. Este discurso producía división sexual en el mercado de trabajo y concentraba a las mujeres en ciertos empleos y no en otros, siempre en el último peldaño de cualquier jerarquía ocupacional, a la vez que fijaba sus salarios a niveles inferiores a los de la mera subsistencia. El problema de la mujer trabajadora surgía cuando diversos distritos electorales debatían los efectos sociales y morales, así como la factibilidad económica de tales prácticas.

Si la tan mentada separación objetiva de casa y hogar no cuenta en el problema de las mujeres trabajadoras en el siglo XIX, ¿qué es lo que cuenta? Pienso que antes que buscar causas técnicas o estructurales específicas, debemos emplear una estrategia que estudie los procesos discursivos mediante los cuales se constituyeron las divisiones sexuales del trabajo. Esto dará como resultado un análisis más complejo y crítico de las interpretaciones históricas predominantes. La identificación de la fuerza de trabajo femenina con determinados tipos de empleo y como mano de obra barata quedó formalizada e institucionalizada en una cantidad de formas durante el SXIX, tanto que llegó a convenirse en axioma, en patrimonio del sentido común. Incluso quienes trataban de cambiar el estatus del trabajo de la mujer tuvieron que argumentar contra lo que consideraba «hechos» observables. Estos hechos no existían objetivamente, sino que los producían historias que acentuaban los efectos casuales de la separación de hogar y trabajo, teorías de economistas políticos y preferencias de empleadores que moldeaban una fuerza de trabajo nítidamente segregada en razón del sexo. Los estudios de reformadores, médicos, legisladores y estadísticos naturalizaron efectivamente los “hechos”, tal como hicieron las políticas de la mayoría de los sindicatos masculinos, que dieron por supuesta la inferioridad de las mujeres trabajadoras en tanto productoras.

El paso de la legislación protectora de las mujeres, desde las primeras leyes fabriles al movimiento internacional de finales del siglo XIX, hizo propia y así lo afirmó la representación de todas las mujeres como inevitablemente dependientes y de las mujeres asalariadas como un grupo insólito y vulnerable, necesariamente limitado a ciertos tipos de empleo. En este vasto coro de acuerdos, las voces disidentes de algunas feministas, líderes laborales y socialistas experimentaban grandes dificultades para hacerse oír.

La economía política fue uno de los terrenos donde se originó el discurso sobre la división sexual del trabajo. Los economistas políticos del siglo XIX desarrollaron y popularizaron las teorías de sus predecesores del siglo XVIII. Y pese a las importantes diferencias nacionales entre, por ejemplo, teóricos británicos y franceses), así como a las diferentes escuelas de economía política en un mismo país, había ciertos postulados básicos comunes. Entre ellos se hallaba la idea de que los salarios de los varones debían ser suficientes no sólo para su propio sostén, sino también para el de una familia. Pues de no ser así observaba Adam Smith-, la raza de tales trabajadores no se prolongaría más allá de la primera generación. Por el contrario, los salarios de una esposa, habida cuenta de la atención que necesariamente debía dedicar a los hijos, se suponía que no debían superar lo suficiente como para su propio sustento.

Otros economistas políticos: ampliaban a todas las mujeres esta suposición acerca de los salarios de la esposa. Según ellos, éstas, fuera cual fuese su estado civil, dependían de los hombres por naturaleza. Aunque algunos teóricos sugirieran que los salarios de las mujeres debían cubrir sus costes de subsistencia, otros sostenían que tal cosa era imposible. El economista político francés Jean-Baptiste Say, por ejemplo, afirmaba que los salarios de las mujeres caerían siempre por debajo del nivel de la subsistencia, debido a la disponibilidad de mujeres que podían apoyarse en el sostén familiar las que estaban en estado natural y, por tanto, no necesitaban vivir de sus salarios. En consecuencia, las mujeres solas que vivían al margen de contextos familiares y aquellas que eran el único sostén de sus familias, serían irremediabilmente pobres. De acuerdo con su cálculo, los salarios de los varones eran primordiales para las familias, pues cubrían los costes de reproducción; en cambio, los salarios de las mujeres eran suplementarios y, o bien compensaban déficit, o bien proveían dinero por encima del necesario para la sobrevivencia básica.

La asimetría del cálculo del salario era asombrosa: los salarios de los varones incluían los costes de subsistencia y de reproducción, mientras que los salarios de las mujeres requerían suplementos familiares incluso para la subsistencia individual. Además, se suponía que los salarios proveían el sostén económico necesario para una familia, que permitían alimentar a los bebés y convertirlos en adultos aptos para el trabajo. En otras palabras, los hombres eran responsables de la reproducción.

En este discurso «reproducción» no tiene significado biológico. Para Say, reproducción y «producción» eran sinónimos, pues ambos se referían a la actividad que introducía valor en las cosas, que transformaba la materia natural en productos con valor socialmente reconocido y, por tanto, intercambiable. El dar a luz y el criar hijos, actividades que realizaban las mujeres, eran materias primas. La transformación de niños en adultos (capaces a su vez de ganarse la vida) era obra del salario del padre; era el padre quien daba a sus hijos valor económico y social, porque su salario incluía la subsistencia de los hijos. En esta teoría, el salario del trabajador tenía un doble sentido. Por un lado, le compensaba la prestación de su fuerza de trabajo y, al mismo tiempo, le otorgaba el estatus de creador de valor en la familia. Puesto que la medida del valor era el dinero, y puesto que el salario del padre incluía, la subsistencia de la familia, este salario era el único que importaba. Ni la actividad doméstica, ni el trabajo remunerado de la madre era visible ni significativo. De ello se seguía que las mujeres no producían valor económico de interés. El trabajo que realizaban en su casa no se tenía en cuenta en los análisis de la reproducción de la generación siguiente y su salario se describía siempre como insuficiente, incluso para su propia subsistencia. La descripción que la economía política hacía de las “leyes” sobre salarios femeninos creaba un tipo de lógica circular en la que los salarios bajos eran a la vez causa y prueba del «hecho» de que las mujeres eran menos productivas que los hombres. Por un lado, los salarios de las mujeres daban por supuesto la menor productividad de éstas; por otro lado, los bajos salarios de las mujeres se consideraban como demostración de que no podían trabajar tanto como los hombres.

La mujer, desde el punto de vista industrial, es un trabajador imperfecto» escribía Eugéne Buret en 1840. Y el periódico de los trabajadores titulado L'Atelier, comenzaba un análisis de la pobreza femenina con lo que para ellos era una perogrullada: Puesto que las mujeres son menos productivas que los hombres. En la última década del siglo, el socialista Fabiano Sidney Webb concluía un largo estudio sobre las diferencias entre salarios masculinos y femeninos con las siguientes palabras: Las mujeres ganan menos que los hombres no sólo porque producen menos, sino también porque lo que ellas producen tiene en general un valor inferior en el mercado.

Este autor observaba que a estos valores no se llegaba de manera puramente racional: Allí donde la ganancia es inferior, casi siempre coexiste con una inferioridad del trabajo. Y la inferioridad del trabajo de las mujeres parece influir sobre sus salarios en la industria en donde tal inferioridad no existe.

La idea según la cual el trabajo de hombres y el de mujeres tenían *diferentes valores*, de que los hombres eran más productivos que las mujeres, no excluía por completo a estas últimas de la fuerza de trabajo de los países en vías de industrialización, ni las confinaba al corazón de la vida doméstica. Cuando ellas o sus familias necesitaban dinero, las mujeres salían a ganarlo. Pero cuánto y cómo podían ganar estaba en gran parte premodelado por estas teorías que definían el trabajo de la mujer como más barato que el de los hombres. No importaba cuáles fuesen sus circunstancias - que se tratara de solteras, casadas, cabezas de familia o único sostén de padres o hermanos dependientes-, sus salarios se fijaban como si fueran suplementos de los ingresos de otros miembros de una familia. Aun cuando la mecanización mejorara su productividad (como ocurrió en Leicester, Inglaterra, con la industria de géneros de punto en la década de 1870), los salarios de las mujeres permanecieron en los mismos niveles (en relación con el de los varones) que tenían en el trabajo que realizaban en su casa. En Estados Unidos, en 1900 las mujeres, tanto en empleos semicualificados como en los no cualificados, ganaban sólo el 76 por 100 del jornal de los hombres igualmente sin cualificación profesional.

Pero la economía política también tuvo otras consecuencias. Al proponer dos leyes diferentes sobre salarios, dos sistemas distintos para calcular el precio de la fuerza de trabajo, los economistas distinguieron la fuerza de trabajo según el sexo, lo que explicaron en términos de división sexual funcional del trabajo. Además, al invocar dos conjuntos de leyes naturales las del mercado y las de la biología para explicar las diferentes situaciones de varones y mujeres, ofrecían una poderosa legitimación a las prácticas predominantes. La mayoría de las críticas al capitalismo y a la situación de la mujer trabajadora aceptaban la inevitabilidad de las leyes de los economistas y proponían reformas que dejaban intactas tales leyes. Aunque había feministas (de uno y otro sexo) que exigían que las mujeres tuvieran acceso a todos los empleos y se les pagaran salarios iguales a los de los varones, la mayoría de los reformadores sostenían que no se debía exigir a las mujeres que trabajaran. A finales del siglo XIX, en Inglaterra, Francia y Estados Unidos, esto implicaba pedir a los empleadores que pusieran en práctica el ideal del salario familiar, el salario suficiente para mantener mujer e hijos en el hogar. El pedido del salario familiar aceptaba como inevitable la mayor productividad e independencia de los varones, así como la menor productividad y la necesaria dependencia de las mujeres respecto de aquellos. La asociación entre mujeres y mano de obra barata era más firme aún a finales del S XIX. Ya una de las premisas de economía política, se había tornado, a través de las prácticas de un heterogéneo grupo de agentes, en un fenómeno social todavía más visible.

Las prácticas de los empleadores eran otra baza para la producción del discurso sobre la división sexual del trabajo. Cuando los empleadores tenían que cubrir empleos, en general estipulaban no sólo la edad y el nivel de cualificación profesional requerido, sino también el sexo y, en los Estados Unidos, la raza y la etnia de los trabajadores. Era frecuente que las características de los empleos y de los trabajadores se describieran en términos de sexo (lo mismo que de raza y de etnia). En las ciudades norteamericanas, durante los años cincuenta y sesenta, los anuncios de empleo en los periódicos solían terminar con un No presentarse irlandeses. Las manufacturas textiles británicas reclutaban muchachas fuertes y saludables, o familias formadas por niñas para el trabajo en el taller. En el sur de Estados Unidos especificaban que estas niñas y sus familias debían ser blancas. Contrariamente, la industria tabacalera del sur empleaba casi exclusivamente trabajadores negros. Ciertos propietarios de fábricas escoceses se negaban a emplear mujeres casadas; otros realizaban distinciones más minuciosas, como, por ejemplo, aquel administrador de una fábrica de papel de Cowan en Penicnick, cuando, en 1865, explicaba así su política: Con el propósito de evitar que los niños queden descuidados en sus casas, no empleamos madres de niños pequeños, a menos que se trate de viudas o mujeres abandonadas por sus maridos, o cuyos maridos sean incapaces de ganarse la vida.

A menudo los empleadores describen sus empleos como si éstos poseyeran en sí mismos ciertas cualidades propias de uno u otro sexo. Las tareas que requieren delicadeza, dedos ágiles, paciencia y aguante, se distinguían como femeninas, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad, aunque ninguna de estas descripciones se utilizara de modo coherente en todo el variado espectro de empleos que se ofrecían y, de hecho, fueran objeto de intensos desacuerdos y debates. Sin embargo, tales descripciones y las decisiones de emplear mujeres en ciertos sitios y no en otros terminaron por crear una categoría de “trabajo de mujeres». Y también a la hora de fijar los salarios se tenía en mente el sexo de los trabajadores. En verdad, a medida que los cálculos de beneficios y pérdidas y la busca de una ventaja competitiva en el mercado se intensificaban, el ahorro de costes laborales se convertía en un factor cada vez más importante para los empleadores.

Los empleadores desarrollaron una variedad de estrategias para recortar los costes laborales. Instalaban máquinas, dividieron y simplificaron las tareas en el proceso de producción, bajaron el nivel de habilidad (y/o educación y experiencia) requerida para su trabajo, intensificaron el ritmo de producción y redujeron los salarios. Eso no siempre implicaba la incorporación de mujeres, pues había muchos trabajos que resultaban inadecuados para mujeres y otros en los que la resistencia de los trabajadores masculinos hacía impensable la contratación de mujeres. Pero si la tendencia de recortar costes laborales no siempre condujo a la feminización, la contratación de mujeres solía significar que los empleadores estaban procurando ahorrar dinero.

En 1835, el economista escocés Andrew Ure describió los principios del nuevo sistema fabril en términos familiares a los dueños de manufacturas: En realidad, el objetivo y la tendencia constantes de toda mejoría en la maquinaria es siempre reemplazar el trabajo humano o bien disminuir su coste, sustituyendo la industria de hombres por la de mujeres y niños, o la de artesanos experimentados por trabajadores ordinarios. En la mayor parte de las tejedurías de algodón, el hilado lo realizaban íntegramente niñas de dieciséis años o más. La sustitución de la máquina de hilar común por la selfactine tiene como consecuencia la eliminación de una gran parte de los hilanderos varones adultos, para quedarse tan sólo con adolescentes y niños. El propietario de una fábrica cercana a Stockport que gracias a esta sustitución ahorraría 50 libras semanales en salarios. En la industria del calzado de Massachussetts de los años setenta del siglo XIX, los fabricantes experimentaron con una variedad de cambios en la división sexual del trabajo en sus establecimientos. Utilizaban hebras en lugar de tachuelas para dar forma a los zapatos, con lo cual transferían el trabajo de hombres a mujeres, e introducían máquinas de cortar que manejaban estas últimas. En ambos casos, los salarios de las mujeres eran más bajos que los de los varones a quienes reemplazaban. También en la industria de la impresión, a mediados del siglo, cuando en los centros urbanos se expandió la publicación de periódicos, se comenzó a emplear mujeres como medio para disminuir costes laborales.

Los editores intentaron satisfacer la necesidad de un número mayor de linotipistas para las ediciones matutinas y vespertinas de los diarios mediante la formación y contratación de mujeres para los nuevos puestos. La oposición de los tipógrafos sindicalizados mantuvo estas prácticas en niveles mínimos e impidió efectivamente la feminización de esta actividad. Sin embargo, en muchas ciudades pequeñas, se siguió empleando grandes cantidades de mujeres (con salarios más bajos que los de los hombres) en la industria de la impresión y de la encuadernación de libros. En las áreas en expansión del trabajo profesional y de oficina de cuello blanco, las mujeres resultaron empleadas muy convenientes por muchas razones. En la enseñanza y el cuidado de niños se veía una tarea de crianza y formación que les era propia, la dactilografía se asimilaba a la ejecución pianística y los trabajos de oficina se suponían muy adecuados a su naturaleza sumisa, a su tolerancia vsu capacidad de repetición, así como a su gusto por los detalles. Se consideraba que estos rasgos eran naturales, tanto como el hecho de que el coste de la fuerza de trabajo femenina fuese necesariamente menor que el de la masculina. En los Estados Unidos, en las décadas de los años treinta y cuarenta del S XIX, los grandes debates sobre la educación pública implicaban cuestiones relativas al coste y al amplio acceso público a escuelas comunes financiadas con fondos fiscales. Los federalistas y los jacksonianos estaban igualmente interesados en que, si tales escuelas se establecían, su coste fuera mínimo. Jill Conway explica el giro hacia las maestras, así como el estatus inferior de la enseñanza en Estados Unidos respecto de la mayoría de los países de Europa Occidental, como resultado del énfasis en la reducción de costes.

El objetivo de contener los costes hizo completamente lógico el reclutamiento de mujeres, pues todas las partes que intervenían en el debate sobre educación estaban de acuerdo en que las mujeres no eran codiciosas y prestarían servicio por salarios de subsistencia. Razonamiento semejante informaba las decisiones de introducir mujeres en el trabajo de oficina en el servicio gubernamental y en las firmas comerciales privadas. En Gran Bretaña, de acuerdo con Samuel Cohn, se empleaba a mujeres allí donde el trabajo era intenso y debido a que se daba una creciente escasez de varones para los empleos de oficina. El empleo de mujeres produjo un cambio de estrategia; un deseo de incrementar la eficacia económica y recortar costes laborales, mientras al mismo tiempo se reclutaban trabajadores con mejor educación. El director del servicio de telégrafos de Gran Bretaña observaba en 1871 que los salarios que atraigan a los operadores varones de una clase inferior de la comunidad, atraerán operadoras de una clase superior. Su homólogo francés, quien había estudiado cuidadosamente la experiencia británica con personal femenino, comentaba en 1882 que «el reclutamiento de mujeres se produce en condiciones de educación generalmente superiores a las que se exigen a los nuevos oficinistas. Por análogas razones, pero con más reticencias, a finales de la década de 1880, la Administración de Telégrafos alemana comenzó a emplear a mujeres como asistentes una posición con diferencia de titulación y de sueldo respecto de los hombres.

En el servicio de telégrafo francés, en los años ochenta, mujeres y hombres trabajaban en habitaciones separadas y en diferentes turnos, se supone que para disminuir el contacto entre los sexos y las inmorales consecuencias que de ello podían derivar. Además, los espacios tajantemente diferenciados subrayaban los diferentes estatus de trabajadores y trabajadoras, estatus que se reflejaban a su vez en diferentes escalas salariales para cada grupo. La organización del trabajo en el servicio telegráfico en París era una evidente demostración de la división sexual del trabajo y, al mismo tiempo, su realización concreta. El servicio postal francés comenzó a emplear mujeres en los centros urbanos en la última década del siglo pasado y esto se consideró un punto de partida importante, aunque ya hacía décadas que las mujeres manejaban los correos provinciales. La administración postal aceptó solicitudes de mujeres cuando, en un período en que el correo experimentaba una notable expansión de volumen, a la vez que presiones para que el servicio resultara financieramente más eficaz, los hombres dejaron de aspirar a sus plazas en virtud de los sueldos que se ofrecían. Finalmente, se creó una categoría especial de trabajadoras, la de *dames employées*, puesto de oficina con un salario fijo y sin ninguna oportunidad de progreso. Estas condiciones de empleo produjeron un enorme cambio en la fuerza de trabajo femenina (y lo mismo ocurrió a causa de las especificaciones de edad -había empleos de oficina o de venta que sólo cogían mujeres de entre dieciséis y veinticinco años- y del requisito de que las mujeres fuesen solteras).

En Inglaterra y en Alemania, a las empleadas de oficina se les pusieron trabas para el matrimonio, lo cual aumentó el cambio ya mentado e hizo imposible que las mujeres combinaran el matrimonio y el trabajo de oficina) El resultado de todo ello fue una tajante división entre carrera masculina y carrera femenina en el servicio postal, distinción que reflejaba la estrategia gerencial. Un jefe de personal describía esto en los siguientes términos: Hoy en día hay una categoría de empleados que en cierto modo se asemeja a los auxiliares de oficina de antaño. Se trata de las *dames employées*. Tienen las mismas obligaciones que aquéllos, pero no pueden aspirar al nivel de jefe. La feminización es un medio adecuado para dar mayores oportunidades de progreso a los empleados varones. La cantidad de estos últimos es menor y el número de plazas de supervisión tiende a aumentar; en consecuencia, está claro que los empleados varones de oficina tienen mayores probabilidades de obtener el cargo de jefe. La organización espacial del trabajo, las jerarquías de los salarios, la promoción y el estatus, así como la concentración de mujeres en determinados tipos de empleo y en ciertos sectores del mercado de trabajo, terminó por constituir una fuerza de trabajo sexualmente escindida. Los supuestos que estructuraron en primer lugar la segregación sexual -el de que las mujeres eran más baratas y menos productivas que los hombres, el de que sólo eran aptas para el trabajo en ciertos períodos de la vida (cuando eran jóvenes y solteras) y el de que sólo eran idóneas para ciertos tipos de trabajo (no cualificados, eventuales y de servicio) daban la impresión de ser el producto de los modelos de empleo femenino que ellos mismos habían creado.

Por ejemplo, los salarios bajos se atribuían a la inevitable «avalancha» de mujeres en los empleos que les eran adecuados. La existencia de un mercado de trabajo sexualmente segregado se consideró entonces una prueba de la existencia previa de una división sexual “natural” del trabajo. He sostenido, en cambio, que nunca existió nada parecido a una división sexual “natural”, del trabajo y que tales divisiones son, por el contrario, productos de prácticas que las naturalizan, prácticas de las que la segregación del mercado laboral en razón del sexo es simplemente un ejemplo. Otro ejemplo de la índole discursiva de la división sexual del trabajo puede hallarse en la política y las prácticas de los sindicatos. En su mayor parte, los sindicatos masculinos trataban de proteger sus empleos y sus salarios manteniendo a las mujeres al margen de sus organizaciones y, a largo plazo, al margen del mercado de trabajo. Aceptaron la inevitabilidad del hecho de que los salarios femeninos fueran más bajos que los de los hombres y, en consecuencia, trataron a las mujeres trabajadoras más como una amenaza que como potenciales aliadas. Justificaban sus intentos de excluir a las mujeres de sus respectivos sindicatos con el argumento de que, en términos generales, la estructura física de las mujeres determinaba su destino social como madres y amas de casa y que, por tanto, no podía ser una trabajadora productiva ni una buena sindicalista. La solución, ampliamente apoyada a finales del siglo XIX, reforzar lo que se tomaba por una división sexual “natural” del trabajo.

Henry Broadhurst dijo ante el Congreso de Sindicatos Británicos de 1877, que los miembros de dichas organizaciones tenían el deber, como hombres y maridos, de apelar a todos sus esfuerzos para mantener un estado tal de cosas en que sus esposas se mantuvieran en su esfera propia en el hogar, en lugar de verse arrastradas a competir por la subsistencia con los hombres grandes y fuertes del mundo. Con pocas excepciones, los delegados franceses al Congreso de Trabajadores de Marsella del año 1879 hicieron suyo lo que Michelle Perrot llamó el elogio del ama de Casa: Creemos que el lugar actual de la mujer no está en el taller ni en la fábrica, sino en la casa, en el seno de la familia.

Y en el Congreso de Gotha de 1875, reunión fundacional del Partido Socialdemócrata Alemán, los delegados discutieron la cuestión del trabajo de las mujeres y, finalmente, pidieron que se prohibiera el trabajo femenino allí donde podría ser nocivo para la salud y la moralidad.

Lo mismo que los empleados (pero no siempre por las mismas razones), los portavoces sindicales invocaron estudios médicos y científicos para sostener que las mujeres no eran físicamente capaces de realizar el «trabajo de los hombres» y también predecían peligros para la moralidad de las mismas. Las mujeres podían llegar a ser «socialmente asexuadas» si realizaban trabajos de hombre y podían castrar a sus maridos si pasaban demasiado tiempo ganando dinero fuera de casa. Los tipógrafos norteamericanos contestaban los argumentos de sus jefes a favor del carácter femenino de su trabajo poniendo de relieve que la combinación de músculo e intelecto que su tarea requería era de la más pura esencia masculina. En 1850 advertían que la afluencia de mujeres en el oficio y en el sindicato volverían «impotentes» a los hombres en su lucha contra el capitalismo.

Por supuesto, hubo sindicatos que aceptaban mujeres como afiliadas y sindicatos formados por las propias trabajadoras. Esto ocurrió principalmente en la industria textil, la de la vestimenta, la del tabaco y la del calzado, donde las mujeres constituían una parte importante de la fuerza de trabajo. En algunas áreas, las mujeres eran activas en los sindicatos locales y en los movimientos de huelga aun cuando los sindicatos nacionales desalentaban o prohibían su participación. En otras, formaban organizaciones sindicales nacionales de mujeres y reclutaban trabajadoras de un amplio espectro de ocupaciones. (Por ejemplo, la Liga Sindical Británica de Mujeres, creada en 1889 fundó en 1906 la Federación Nacional de Mujeres Trabajadoras, la cual, en vísperas de la Primera Guerra Mundial, contaba con unas 20.000 afiliadas.) Pero cualquiera que fuese la forma que adoptara, su actividad solía definirse como actividad de mujeres constituían una categoría especial de trabajadoras con independencia del trabajo específico que realizaran y, en general, se organizaban en grupos separados o, en el caso de los American Knights of Labor (Caballeros Americanos del Trabajo) en asambleas femeninas. Por otra parte, en los sindicatos mixtos, a las mujeres se les asignaba siempre un papel decididamente subordinado. No todas esas asociaciones seguían el ejemplo de las asociaciones obreras del norte de Francia, que en el periodo 1870-1880 exigían autorización escrita de sus maridos o de sus padres a las mujeres que deseaban hablar en *meetings*, pero muchas sostenían que, por definición, el papel de las mujeres consistía en seguir al líder masculino.

Esta definición fue desafiada con éxito, lo que, por un tiempo, llevó a las mujeres a un lugar de preeminencia, como ocurrió en los Knights of Labor de 1878 a 1887, pero, lejos de tender a nuevos desarrollos, estas victorias fueron más bien breves y no alteraron de modo permanente la posición de subordinación de las mujeres en el movimiento obrero. Por grandes que fueran sus esfuerzos en las huelgas o por convincente que fuera su compromiso con la organización sindical, las mujeres trabajadoras no consiguieron conmover la creencia predominante de que no eran plenamente trabajadoras esto es, que no eran nombres con un compromiso de por vida con el trabajo asalariado. Cuando argumentaban en favor de su representación, las mujeres justificaban sus reivindicaciones evocando las contradicciones de la ideología sindical que, por un lado, reclamaba la igualdad para todos los trabajadores, y, por otro lado, la protección de la vida familiar y la domesticidad de la clase obrera contra las devastaciones del capitalismo. Así enmarcado por esta oposición entre trabajo y familia, entre hombres y mujeres, el argumento a favor de igual estatus para las mujeres en tanto trabajadoras resultaba tan difícil de sostener como de llevar a la práctica. Paradójicamente, se tornaban más difícil aun cuando las estrategias sindicales trataban de excluir a las mujeres y al mismo tiempo sostenían el principio de igual paga para igual trabajo.

Los sindicatos de tipógrafos de Inglaterra, Francia y Estados Unidos, por ejemplo, admitían mujeres en sus filas únicamente si ganaban los mismos salarios que sus compañeros masculino de la misma categoría. En vez de ser un objetivo sindical para las mujeres, la paga igual se había convertido en prerrequisito para la afiliación. Esta política no sólo supuso que los empleadores emplearan mujeres porque podían pagarles salarios más bajos que a los hombres, sino también que el trabajo de las mujeres no tenía el mismo valor que el de los varones y, por tanto, no podía ser igualmente remunerado. Esto suscribía implícitamente la teoría de la economía política sobre salario femenino y apoyaba la idea según la cual hay una explicación “natural” de las diferencias salariales entre mujeres y hombres. En vista de esta creencia, la solución de los tipógrafos fue impedir el trabajo rentado ce las mujeres reclamar el pleno cumplimiento del postulado de a economía política según el cual el salario de un hombre debía ser suficiente para proveer una subsistencia desahogada a toda su familia. La solicitud de un salario familiar fue cada vez más decisiva en las políticas sindicales durante el siglo XIX. Aun cuando nunca llegó a ponerse íntegramente en práctica y las mujeres casadas siguieron buscando empleo, la esposa que no trabajaba se convirtió en el ideal de respetabilidad de la clase obrera. De las hijas se esperaba que trabajaran y contribuyeran a los gastos de la casa, pero sólo hasta que contrajeran matrimonio. Su estatus como trabajadoras se veía como un recurso a corto plazo, no como una identidad duradera, aun cuando, como sucedía con muchas mujeres, se pasarán la mayor parte de la vida trabajando por un salario.

Se concebía a la mujer trabajadora como radicalmente distinta del trabajador varón. Si en el caso de este último se suponía que el trabajo creaba la posibilidad de independencia e identidad personal, en el caso de la mujer se lo concebía como un deber para con los demás. De joven y soltera, el trabajo de una mujer cumplía con las obligaciones familiares; una vez casada y madre, se lo interpretaba como una señal de problemas económicos en la casa. Las discusiones acerca de la inadecuación del empleo pagado para mujeres casadas se realizaban en el marco de generalizaciones acerca de la fisiología y la psicología femenina y fundía en una unidad indistinta a mujeres casadas y mujeres en general. La consecuencia de ello fue que maternidad y domesticidad resultaron sinónimos de feminidad, y que estas tareas se consideraran identidades exclusivas y primarias, que explicaban más bien que derivaban de las oportunidades y los salarios de las mujeres en el mercado laboral. La mujer trabajadora se convirtió en una categoría aparte, más a menudo en un *problema* a enfrentar que en un electorado a organizar. Encerradas en trabajos de mujeres, agrupadas separadamente en sindicatos femeninos, la situación de las mujeres se convirtió en una demostración más de la necesidad de reconocer y restaurar las diferencias naturales entre los sexos. Y así quedó institucionalizada a través de la retórica, las políticas y las prácticas de los sindicatos; una concepción de la división sexual del trabajo que contraponía producción y reproducción, hombres y mujeres.

Lo que ocurría en los sindicatos por una razón ocurría también, por legislación protectora otras razones, bajo los auspicios del Estado; pero, a la postre, el significado de la división sexual era prácticamente el mismo. En el transcurso del siglo XIX, Estados Unidos y los Estados del occidente europeo intervinieron cada vez más para regular las prácticas de empleo de los empresarios fabriles. Los legisladores respondieron a la presión de diversos distritos electorales, que, por diferentes razones (ya veces antitéticas), procuraban reformar las condiciones de trabajo. La mayor atención se concentró en las mujeres y los niños. Aunque ambos grupos habían trabajado durante larguísimas jornadas en el pasado, la preocupación por su explotación parece haber guardado relación con el surgimiento del sistema fabril. Los reformadores, a quienes repugnaba interferir la libertad individual de los ciudadanos varones, no experimentaban ninguna dificultad al respecto cuando se trataba de mujeres y de niños. Puesto que no eran ciudadanos y no tenían acceso directo al poder político, se los consideraba vulnerables y dependientes y, en consecuencia, con necesidad de protección.

La vulnerabilidad de las mujeres se describía de muchas maneras: su cuerpo era más débil que el de los hombres y, por tanto, no debían trabajar tantas horas; el trabajo «pervertía» los órganos reproductores y afectaba la capacidad de las mujeres para procrear y criar hijos saludables; el empleo las distraía de sus quehaceres domésticos; los empleos nocturnos las exponían al peligro sexual en el taller, así como en el camino hacia y desde el lugar de trabajo; trabajar junto con hombres o bajo supervisión masculina entrañaba la posibilidad de corrupción moral. Para las feministas que sostenían que las mujeres no necesitaban protección ajena, sino acción colectiva por sí mismas, los legisladores, que representaban tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, contestaron que, puesto que las mujeres estaban excluidas de la mayoría de los sindicatos y parecían incapaces de crear organizaciones propias, necesitaban de una poderosa fuerza que interviniera en su nombre. En la Conferencia Internacional sobre Legislación Laboral, celebrada en Berlín en 1890, Jules Simón sostuvo que los permisos por maternidad para las trabajadoras debían ordenarse «en nombre del evidente y superior interés de la raza humana. Era decía Simón la protección debida a personas cuya salud y seguridad sólo el Estado puede salvaguardar. Todas estas justificaciones ya físicas, ya morales, ya prácticas, ya políticas hicieron de las trabajadoras un grupo especial cuyo trabajo asalariado creaba problemas de diferente tipo que los clásicamente asociados a la fuerza de trabajo masculina.

Desde su primera aparición en las diversas leyes fabriles en la Inglaterra de los años treinta y cuarenta del siglo XIX, a través de la organización de conferencias internacionales proyectadas para propagar y coordinar las leyes nacionales en los años noventa, la legislación protectora no se puso en práctica para dar remedio a las condiciones del trabajo industrial en general, sino como una solución específica al problema de la mujer (y del niño) en el trabajo.

Si bien sus proponentes hablaban en términos generales acerca de las mujeres (y los niños), la legislación que se aprobó era muy limitada. Las leyes que reducían la jornada de trabajo femenino y prohibían por completo el trabajo nocturno a las mujeres, sólo se aplicaron en general al trabajo fabril ya aquellas actividades con predominio masculino. Quedaron completamente excluidas muchas áreas de trabajo, entre ellas la agricultura, el servicio doméstico, los establecimientos minoristas, tiendas familiares y talleres domésticos. Estas áreas constituían en general las principales fuentes de trabajo para las mujeres. En Francia, las tres cuartas partes del total de mujeres trabajadoras no estaban cubiertas por la legislación. En Alemania, Francia, Inglaterra, Holanda y Estados Unidos, tras la aprobación de las leyes protectoras, proliferó el trabajo domiciliario de las mujeres. Mary Lynn Stewart resume el impacto de la legislación, cuyo rasgo más característico fue una larga lista de exenciones a la regulación, en los siguientes términos:

Las exenciones se adaptaban a las industrias acostumbradas a la mano de obra femenina barata, aceleraban el desplazamiento de las mujeres hacia sectores no regulados y por tanto, acentuaba la concentración de mujeres en las industrias atrasadas. La aplicación de la ley reforzó estos efectos. Los inspectores hacían cumplir la ley al pie de la letra en las actividades masculinas, mientras pasaban por alto las infracciones en las ocupaciones femeninas. En resumen, la legislación laboral con especificación sexual sancionó y reforzó el destino de las mujeres a mercados de trabajo secundarios y con bajos niveles de remuneración.

Incluso en el empleo industrial, las leyes intensificaban la segregación entre trabajadores y trabajadoras, ya fuera para satisfacer la necesidad de turnos de diferente longitud, ya para separar el trabajo diurno del nocturno. Estas distinciones justificaban, además, las diferencias de remuneración y la asignación de características, cualidades y estatus diferentes a hombres y mujeres. La conclusión de Stewart es justa: “El resultado más sorprendente de los horarios laborales con especificidad sexual fue una arraigada y exagerada división sexual del trabajo”. Así, pues, la premisa de la ley se convertía en su consecuencia, de tal modo que la brecha entre el trabajo masculino y femenino se ahondaba. Tras haber definido el papel reproductor de la mujer como su función primaria, el estado reforzaba el estatus secundario de su actividad productiva.

El problema de la mujer trabajadora

Los debates sobre empleo, política sindical y legislación protectora produjeron un gran volumen de información acerca de la mujer trabajadora lo cual arrojó luz sobre la dimensión social de su existencia. La documentación que se proporcionó en informes parlamentarios, investigaciones privadas y testimonios personales, muestra que las mujeres trabajaban por una variedad de razones: para mantener a sus familias o mantenerse a si mismas, como parte de una larga tradición de oficios femeninos cualificados (por ejemplo, en costura o sombrerería de damas), o porque se las reclutaba para nuevos tipos de trabajo. Tal documentación podría utilizarse para argüir que, para la mujer, el trabajo empeoraba su situación y las explotaba, o bien que proporcionaba un medio para lograr una cierta autonomía, un lugar en el mundo. El trabajo asalariado podía presentarse como una extorsión insoportable, como un mal necesario o como una experiencia positiva, según el contexto y el fondo que le sirvieran como referencia conceptual. En realidad, el trabajo asalariado fue descrito en todos estos términos a lo largo del siglo XIX, a veces incluso por la misma persona en diferentes momentos de su vida. La francesa Jeanne Bouvier (nacida en 1856) pasó por una serie de trabajos terribles en su niñez, primero en el servicio doméstico y luego en una fábrica. Más tarde trabajó como costurera en París y, finalmente se convirtió en una hábil modista.



Luego realizó una carrera satisfactoria (tal como lo cuenta) como escritora y organizadora sindical. Análogamente, las mujeres inglesas (nacidas entre 1850 y 1870) que recordaron su vida laboral en memorias escritas para la Women's Cooperative Guild, hablan de diversas situaciones de trabajo asalariado, algunas de las cuales las dejaban agotadas y sin dinero, mientras que otras les producían una sensación de utilidad y de vigor y las exponían a movimientos políticos que desarrollaban una identidad colectiva entre ellas. Algunas trabajadoras de la aguja contaron a Henry Mayhew que los bajos salarios y no el trabajo mismo fue lo que las condujo a la prostitución: otras soñaban casarse con un hombre cuyos ingresos fueran suficientes para mantenerlas y poner así fin para siempre a su necesidad de trabajar. Incluso los reformadores más horrorizados solían observar el orgullo y la independencia de algunas de las trabajadoras que ellos describían como oprimidas y depravadas. Sostenían que tales actitudes eran tan peligrosas para la estabilidad doméstica como la explotación física y económica que soportaban las trabajadoras. Cuando las sindicalistas reclamaron iguales salarios para las mujeres, no solo daban por supuesto que tendrían que seguir trabajando, sino que podrían querer hacerlo, que el deseo de tener una ocupación contaba tanto como la necesidad económica para explicar la presencia de mujeres en la fuerza de trabajo.

Estas explicaciones contrapuestas y estas interpretaciones contradictorias tendían a subsumirse en el discurso dominante del periodo que cogió a las mujeres como una categoría única y definió el trabajo como una violación de su naturaleza. La definición del problema de la mujer trabajadora hizo visibles a las trabajadoras no ya como agentes maltratados de producción, sino como patología social. Pues en general no se lo presentaba en términos de las satisfacciones o las dificultades que el trabajo ofrecía a las mujeres individualmente, ni de su larga y continuada historia de participación en la fuerza de trabajo, ni de la desigualdad de sus salarios por debajo del nivel de subsistencia, sino más bien en términos de los efectos del esfuerzo físico sobre las capacidades reproductoras de su organismo y el impacto de su presunta ausencia del hogar en la disciplina y la limpieza de la casa. Incluso las concepciones que no daban por supuesta la incompatibilidad del trabajo y la feminidad, acomodaban sus llamamientos a esta noción cuando insistían en los efectos de la explotación sobre la vida de la familia o sobre la maternidad.

Durante los debates sobre las leyes fabriles inglesas en las décadas de los treinta y los cuarenta del siglo pasado, William Gaskell describió cómo los pechos de las mujeres trabajadoras resultaban ineptos para amamantar a los hijos mientras trabajaban en la fábrica. Otros citaban la incompatibilidad entre mujeres y maquinaria, al contraponer lo blando y lo duro, lo natural y lo artificial, el futuro y el presente, la reproducción de las especies y la producción inanimada de bienes. Incluso otros describían la inmoralidad que derivaba del compromiso de las mujeres en el trabajo pesado, desde su exposición al rudo lenguaje masculino en lugares de trabajo mixtos, desde las predaciones de los capataces que requieren favores sexuales, y desde la presión de la pobreza para abrazar la prostitución. Aun cuando tomaran en cuenta los salarios bajos y las pobres condiciones de trabajo, estas descripciones tendían a acusar al trabajo mismo, especialmente el trabajo «público», fuera del hogar, como causa de enfermedades de las mujeres. Paul Lafargue, diputado del Partido Obrero Francés, propuso en 1892 una innovadora política de permiso por maternidad para las trabajadoras francesas, por lo cual se les asignaría un estipendio diario a partir del cuarto mes de embarazo hasta el final del primer año posterior al parto. Lafargue sostenía que los empleadores debían ser objeto de un impuesto con el fin de sostener el parto, pues se trataba de la “función social” de las mujeres. Ofreció la medida, decía, a modo de correctivo de la rapaz irrupción del capitalismo en la vida familiar, que empuja a las mujeres y a los niños fuera de la esfera doméstica para transformarlos en instrumentos de producción. Aquí, un programa social progresista se justificaba apelando a un ideal que daba por supuesto el estatus secundario de la actividad productiva de la mujer.

Análogamente, muchos de los intentos para facilitar los efectos del trabajo sobre una madre y su familia gracias a la provisión de atención diurna y escolaridad para los niños, adoptaron la forma de medidas de emergencia antes que de una política social a largo plazo. Algunos reformadores aspiraban a guarderías infantiles u otras instituciones con soporte público para aliviar a las trabajadoras de su doble carga, mientras que otros se preocupaban por las elevadas tasas de mortalidad infantil y «el futuro de la especial, pero ambos grupos dramatizaban la necesidad de reforma a través de exposiciones que se referían al abandono en que tenían al niño las personas desaprensivas a cuyo cuidado se encuentra, nodrizas o personal de guardería, todos ellos sustitutos «no naturales» de la atención materna a tiempo completo. El supuesto que subyace a esto, aun de parte de quienes concluyen que el trabajo de las mujeres no es perjudicial en sí mismo, parece ser el de que la domesticidad debiera ser una ocupación a tiempo completo. Pero en tanto ocupación, la actividad en la casa no se consideraba un trabajo productivo. Aun cuando el énfasis sobre la domesticidad parecía realzar el estatus social de las mujeres y ensalzar así la influencia afectiva y moral de éstas, se trataba de un trabajo desprovisto de valor económico. En Gran Bretaña, de acuerdo con Jane Lewis, el censo de 1881 fue el primero que excluyó de la categoría de trabajo las faenas domésticas de las mujeres. «Una vez clasificadas como “desocupadas” las mujeres que se dedicaban a las tareas domésticas, la tasa de actividad femenina quedó reducida a la mitad.» Antes de ese momento, mujeres y hombres de más de veinte años habían presentado niveles similares de actividad económica.

³⁴ Después de 1881, la domesticidad y la productividad se concibieron como antitéticas. Esta reclasificación (que se produjo también en otros países, aunque en diferentes momentos) no reflejó los cambios habidos en las condiciones del empleo en la misma medida en que lo hizo la concepción social de género. Las amas de casa no eran trabajadoras, o no se las suponía tales; en verdad, a veces incluso cuando percibieran salarios por coser o realizar otras tareas en su casa, los encuestadores no consideraban tal cosa un auténtico trabajo, pues ni las ocupaba «a tiempo completo», ni se realizaba fuera de la casa. En consecuencia, gran parte del trabajo remunerado de las mujeres fue ignorado en las estadísticas oficiales; puesto que era invisible, no podía convertirse en objeto de atención o de mejora. En el discurso acerca de la división sexual del trabajo, la tajante oposición entre mujeres y trabajo, entre reproducción y producción, entre domesticidad y percepción de salario, hicieron de la mujer todo un problema. Esto hizo que la discusión de las soluciones se desentendiera de las condiciones del trabajo femenino, de sus bajos salarios o de la falta de sostén para el cuidado de los hijos, todo lo cual se tenía como síntomas de la violación de la diferencia «natural» entre hombres y mujeres, y no como causas de las penurias de las mujeres que percibían salario. La consecuencia de todo ello fue la prescripción de una única meta deseable: la eliminación de las mujeres, en todo lo posible, del trabajo asalariado permanente o a tiempo completo.

Aunque raramente se llevaba esta política a la práctica, en cambio hizo prácticas las soluciones que las mujeres trabajadoras encontraban difícil de formular, pues aceptaba como natural e inevitable el hecho de que siempre tendrían que ser empleadas de segunda clase, cuyos cuerpos, capacidades productivas y responsabilidades sociales las hacían incapaces del tipo de trabajo que les proporcionaría reconocimiento económico y social en tanto trabajadoras de pleno derecho.

El surgimiento de la mujer trabajadora en el siglo XIX, entonces, no se debió tanto al aumento de su cantidad ni de un cambio en la localización, cualidad o cantidad de su trabajo, como a la preocupación de sus contemporáneos por la división sexual del trabajo. Esta preocupación no tenía como causa las condiciones objetivas del desarrollo industrial, sino que, más bien al contrario, contribuyó a la plasmación de tales condiciones al dar forma sexuada a las relaciones de producción, estatus secundario a las trabajadoras y significado opuesto a los términos hogar-trabajo y producción-reproducción.

Cuando escribimos la historia del trabajo femenino como la historia de la construcción discursiva de una división sexual del trabajo, no pretendemos legitimar o naturalizar lo que sucedió, sino cuestionarlo. Podemos abrir la historia a múltiples explicaciones e interpretaciones, preguntarnos si las cosas podían haber ocurrido de otro modo y ponernos a pensar de nuevo de qué otra manera podría concebirse y organizarse hoy el trabajo de las mujeres.

L LA MUJER EN **MÉXICO: INEQUIDAD, POBREZA Y VIOLENCIA**

08

LA MUJER EN MÉXICO: INEQUIDAD, POBREZA Y VIOLENCIA

239

David Moctezuma Navarro⁸

Introducción

Ningún país puede aspirar a ser una sociedad plenamente democrática mientras persistan la desigualdad, la discriminación, y la violencia contra las mujeres. Lamentablemente, en México la igualdad de género sigue siendo una asignatura pendiente que lastima no sólo el tejido social sino también la dignidad de las mujeres que, además, numéricamente, constituyen más de la mitad del país.

No puede desconocerse que se han registrado grandes avances en esta materia y que mucho es lo que se ha logrado conseguir para configurar un mundo en el que la equidad de género esté más allá de la retórica y donde se destierren las prácticas y tradiciones sociales que afectan a las mujeres. Los avances son evidentes. La creciente participación de las mujeres en la vida social, económica, política y cultural de nuestro país es un hecho que enaltece.

⁸ Revista mexicana de ciencias políticas y sociales. UNAM. Nueva época, Año LIX No. 220, enero-abril del 2014. Págs. 117-146

Su presencia en el mercado de trabajo en las últimas décadas deja atrás las viejas ideas sobre el papel tradicional de la mujer en la sociedad. Su desempeño en el ámbito educativo revela una eficiencia terminal mayor y menores índices de reprobación que los varones. Su paulatino empoderamiento político ha fortalecido nuestra democracia.

Sin embargo, no puede negarse que estamos muy lejos como sociedad de alcanzar una verdadera igualdad de género. La inequidad, la falta de oportunidades, la violencia, la ignorancia, la pobreza y las muertes evitables, entre otras cuestiones relevantes, siguen afectando a las mujeres mexicanas.

En este artículo se aborda la problemática que padece la mujer mexicana, especialmente por la situación de inequidad que enfrenta en diversos ámbitos de la sociedad. La plena vigencia de los derechos de las mujeres es todavía una aspiración que no logra concretarse plenamente. Junto a los avances persisten también grandes rezagos. Incluso hay retrocesos en algunos temas relevantes como el de la atención a la salud de la mujer, cuando se legisla en contra del respeto a las decisiones en torno a su cuerpo o en la persistencia de las múltiples formas de violencia ejercidas contra ellas.

En estas páginas se busca destacar, de inicio, los avances registrados en el reconocimiento de los derechos de las mujeres para luego abordar las situaciones de desventaja que viven las mujeres mexicanas en la actividad productiva, en la salud, en la seguridad social, en la educación, en la pobreza -que de manera tan extendida afecta a la población mexicana-, en la vida política y en la lamentable violencia que sigue ejerciéndose contra las mujeres.

Pese a los avances, que son innegables, aún existen situaciones de gran atraso que afectan la incorporación plena, con dignidad, de la mujer a la vida nacional. No es posible aceptar, por ejemplo, que tengan una menor remuneración salarial que la que reciben los varones en los mismos empleos. No puede aceptarse el descuido en las políticas de salud que permiten la existencia de cifras elevadas en la mortalidad materna o en los embarazos de las adolescentes. Nadie puede permanecer indiferente ante el alarmante crecimiento de la trata y de la esclavitud sexual de las mujeres. No debemos cerrar los ojos cuando se sabe que la pobreza afecta más a las mujeres, especialmente a las indígenas y a las que viven en el campo. No es posible aceptar la simulación que en los partidos políticos se hace para eludir las cuotas de género que buscan mejorar la representación femenina en los ámbitos del poder. No se debe ignorar que la mujer padece en la actualidad situaciones de violencia y maltrato inaceptables en todos los ámbitos sociales, especialmente en su propio hogar.

Hablar de la mujer en México es hablar de más de la mitad de la población total, de más de la mitad de la población en edad de trabajar, de prácticamente la mitad de la matrícula escolar nacional, y del mayor número de votantes registrados en el padrón electoral vigente. Las mujeres son mayoría en un país de arraigadas tradiciones machistas.

Según datos del Censo de Población y Vivienda 2010, las mujeres representan actualmente el 51.2% de la población total; el 52% de la población de 15 años y más, -es decir, de la población en edad de trabajar- y el 51.5% de los mexicanos registrados en el padrón electoral (INEGI, 2010).



La presencia femenina en el mercado de trabajo se ha incrementado de manera notable en las últimas décadas, particularmente en los sectores productivos y de servicios. Según el último informe de gobierno, en el año 2012 las mujeres representaban poco menos del 40% de la población económicamente activa.

La creciente participación de las mujeres en la vida social, económica, política y cultural de nuestro país ha sido paralela a una mejora sustancial de sus indicadores demográficos, particularmente en las zonas urbanas. El llamado cambio demográfico de nuestro país no se puede entender sin la transformación de los indicadores demográficos femeninos. Destacan la reducción de la tasa global de natalidad (que pasó de 2.9 a 2.4 hijos por mujer, entre 1999 y 2010) cercana al nivel de reemplazo en el último año y el significativo aumento de la esperanza de vida al nacimiento con 77.3 años, la cual se coloca por arriba del promedio nacional de 74.3 años.

La dinámica reproductiva femenina responde, sin ninguna duda, al aumento de la escolaridad media de las mujeres y a su creciente integración al mercado laboral. La relación existente entre la Tasa Global de Fecundidad (TGF) y el nivel de escolaridad de las mexicanas es evidente cuando vemos que, en el caso de las mujeres sin escolaridad o con primaria incompleta, este indicador se ubica en 3.2 hijos por mujer, esto es, por arriba de la media nacional; mientras que, es de sólo 1.9 hijos por mujer (inferior al nivel de reemplazo), en mujeres con educación media superior y superior. Las diferencias en la TGF son grandes entre entidades federativas, destacando en el extremo alto el estado de Chiapas con 3.1 hijos por mujer, y en el inferior, el Distrito Federal con sólo 1.7 hijos por mujer.

En materia de fecundidad, se debe subrayar la elevada tasa de embarazos de adolescentes en las últimas décadas. En términos absolutos, los nacimientos entre las mujeres de 12 a 19 años de edad se redujeron ligeramente en los últimos diez años, ubicándose en 36.4 hijos por cada mil mujeres, en 2009. Pero, debido a que el número de adolescentes se incrementó de 8.2 a 8.7 millones en el mismo lapso, los hijos de madres adolescentes oscilan alrededor de 300 mil al año. Lo anterior significa que en nuestro país el 13% de las adolescentes tiene hijos.

Ese porcentaje también varía de forma significativa con el nivel de escolaridad de las madres adolescentes. Mientras que casi una quinta parte, el 18% de las adolescentes que tienen hijos cuentan con primaria o menos, el 7.4% posee estudios posteriores a la secundaria. Cuando las adolescentes no asisten a la escuela, el porcentaje llega a 25% y se reduce a 0.9 en caso contrario. Lo anterior muestra no sólo la incidencia del nivel de escolaridad en la maternidad de las mujeres jóvenes, sino además los crecientes problemas para capacitar de forma oportuna y adecuada al “bono demográfico” mexicano, mayoritariamente femenino.

Esa ventaja demográfica implica que, en la actualidad y hasta el 2030 -según las proyecciones del Consejo Nacional de Población (CONAPO) - y alrededor del 2040 -según el XIII Censo de 2010- la población en edad productiva será mayor que la población dependiente. De cumplirse la hipótesis programática del CONAPO, la población en edad escolar (6 a 14 años) se reduciría de 20.3 millones en 2000 a 15.8 millones en 2030, mientras que la correspondiente a edades productivas (15 a 64 años) pasaría en esos mismos años de 62.3 millones a 85.7 millones. El bono demográfico que perdurará hasta 2030 podría transformarse en un bono real para la economía si se aprovecha la circunstancia coyuntural de que las personas en edad productiva son más que las personas económicamente dependientes. Y para que eso ocurra es necesario que las personas en edad productiva tengan educación, salud y trabajo. Si esto no sucede, la oportunidad se nos escurrirá entre las manos, como ha ocurrido hasta ahora.

En las tendencias demográficas de la población femenina destaca también que la mortalidad y la migración es menor que en los hombres. En México, al igual que en muchos países, la población masculina se ubica predominantemente en el rango de edad de 0 a 14 años, esto es, nacen más niños que niñas. No obstante, la menor tasa de mortalidad infantil de las mujeres -casi 12% por debajo del promedio nacional-; la mayor migración internacional de los hombres y la sobremortalidad masculina, explican la mayor proporción de mujeres en la población de 15 años y más y, por ende, en el llamado bono demográfico.

Lo anterior explica la mayor proporción de mujeres actualmente en nuestro país. Según el último censo, en el año 2010 existían 105 mujeres por cada 100 hombres. Aunque esta proporción aumenta con la edad de la población.

Con relación al estado civil, cabe señalar que en México más de la mitad de las mujeres de 15 años y más (57.7%), están casadas o en unión libre (aunque, en el caso de las adolescentes que tienen hijos esta proporción llega apenas a 16%). En las últimas décadas destaca el crecimiento del porcentaje de mujeres de 15 años y más, divorciadas o separadas, que llegó al 15% en 2010. Lo anterior explica en buena parte que, en ese año, la cuarta parte del total de los hogares mexicanos son encabezados por una mujer.

Al respecto, no se debe dejar de considerar la relación existente entre el estado civil y el nivel de escolaridad de las mujeres. Del total de mujeres casadas o unidas, 22% carece de escolaridad o posee primaria incompleta y 23% cuenta con secundaria completa. Por otro lado, sólo 3% de las mujeres divorciadas o separadas carecen de escolaridad y casi una tercera parte (32%) cuenta con educación media superior o superior. Es evidente que a mayor nivel de escolaridad las mujeres tienen mayor capacidad para decidir su estado civil y si tienen menos hijos, a la vez que se insertan de mejor manera en el mercado laboral.

En educación, las mujeres hacen mejor la tarea

En México, el carácter gratuito, obligatorio y laico de la educación otorga, en principio, iguales oportunidades de desarrollo a hombres y mujeres, además de que supone equidad en el acceso y la permanencia para unos y otras en el sistema educativo. No obstante, la realidad social del país, caracterizada por la pobreza de la mitad de su población y por una profunda desigualdad social y la incapacidad de superar la histórica discriminación de la mujer -tanto en los ámbitos público como privado- generan un sesgo por género en dichas oportunidades.

En materia de educación, el país ha tenido avances importantes en las últimas décadas. La matrícula escolar total se incrementó de 25 millones en el ciclo escolar 1990-91 a 34 millones 821 mil estudiantes en el 2011-12. Destaca la participación creciente de las mujeres que pasaron de representar el 40.3% al 48.9% en la matrícula total del país en ese período.

La asistencia femenina a la escuela presenta diferencias significativas por rangos de edad. Mientras el porcentaje de mujeres entre 6 y 14 años subió del 85 al 95%, las de 15 a 24 años incrementaron su participación de 29 a 40.1% entre el año 1990 y el 2010. También hay diferencias por niveles educativos y, más aún, por entidades federativas. Cabe destacar que, en el año 2011 las brechas por género en educación básica prácticamente desaparecieron. En este nivel educativo se ha logrado incorporar a la escuela a casi todas las niñas en la edad correspondiente (aunque también debe destacarse la menor participación femenina en educación media superior y superior).

Por entidades federativas, las de menor nivel de desarrollo -Chiapas, Oaxaca y Guerrero- tienen los menores porcentajes de mujeres en la matrícula escolar. En cambio, las de mejores indicadores de desarrollo -Distrito Federal y Nuevo León- presentan la mayor participación escolar femenina. Es un hecho que las mujeres son mayoría en la matrícula escolar en doce de los estados de la República.

Las mujeres aumentaron más sus niveles de escolaridad en las últimas décadas. La escolaridad promedio de las mujeres de 15 años y más pasó de 6.2 a 8.5 años de estudios entre 1990 y 2010, mientras que la de los hombres pasó de 6.8 a 8.8 años en el mismo lapso.⁶ Las diferencias se acortaron. Por arriba del promedio nacional destaca la escolaridad de las mujeres entre 15 y 24 años, la cual superó la de los hombres al pasar de 7.9 a 10.2 años, entre 1990 y 2012; mientras que la de los varones subió de 7.9 a 9.9 años, en el mismo lapso.

La escolaridad media de las mexicanas es altamente diferenciada por entidades federativas. En el año 1990, muy por debajo del promedio nacional se ubicaron Chiapas, Oaxaca y Guerrero, con sólo 3.6, 4 y 4.4 años de escolaridad, respectivamente. Veinte años después esta situación no se ha modificado de manera suficiente. Aunque con un mayor número de años de estudios, las mujeres de estas tres entidades siguen manteniendo los más bajos niveles de escolaridad del país, con 6.3, 6.6 y 7 años, respectivamente. Finalmente, para el año 2010, en el extremo alto se mantuvieron el Distrito Federal y Nuevo León, con una escolaridad media de las mujeres de 10.3 y 9.6 años, respectivamente.

Al mayor crecimiento de la escolaridad promedio de las mujeres se suma su mejor eficiencia terminal prácticamente en todos los niveles educativos y, en general, los menores índices de reprobación y de deserción escolar. Esto no obstante las inequidades en el acceso a la educación que afectan a muchas mexicanas, especialmente en las zonas rurales y de alta marginación.

La feminización de la matrícula escolar también es creciente en el nivel de educación superior, donde las mujeres son ya predominantes en algunos niveles educativos (incluido el posgrado), y en algunas áreas de conocimiento como la medicina. La participación femenina en la población escolar total de educación superior pasó de 42.8% en 1990 a 49.6% en el ciclo escolar 2011-12. En este ciclo escolar, la matrícula femenina de posgrado representa 52.4% frente al 47.6% de los hombres. También se titulan más mujeres en las carreras universitarias.

Un ejemplo representativo de la creciente participación de las mujeres en la educación superior es el de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Los datos más recientes de la institución indican que en el año 2012 las mujeres representaron poco más de la mitad (51%) de la población escolar total y 52% de la matrícula de posgrado. Asimismo, la mayoría de los alumnos becados son mujeres (56%), como también lo son el 58% de los titulados en dicho año. Más mujeres, mejor desempeño y más egreso femenino parece ser la tendencia en educación superior.

También destaca la presencia de las mujeres en las becas escolares otorgadas. En 2011, del total de becas otorgadas en educación básica, la mitad correspondió a mujeres, se incrementó a 52% en educación media superior y a 56% en la licenciatura y el posgrado.

No obstante, los significativos avances de las mexicanas en materia educativa, todavía prevalecen las inequidades de género. Dentro de éstas, destaca el mayor analfabetismo y el mayor rezago educativo de las mujeres. De igual forma, no puede dejar de señalarse el contraste que existe todavía entre la mayor matrícula femenina en educación superior y posgrado y la baja participación de las mujeres en el Sistema Nacional de Investigadores del país.

En México, aunque el porcentaje de población de 15 años y más años que no sabe leer ni escribir se redujo del 12.4% al 6.9% entre 1990 y 2010, la proporción de mujeres analfabetas sigue siendo mayor: representan el 8.1% de la población iletrada, frente al 5.6% de los hombres. Es decir, seis de cada 100 hombres y ocho de cada 100 mujeres de 15 años y más no saben leer ni escribir.

Asimismo, en 2012, se reportaron 16 millones 528 mujeres con rezago educativo, contra 14 millones 566 hombres en la misma situación. Es decir que, entre aquellas personas que se encuentran en rezago educativo en México, sea porque son analfabetas o porque no concluyeron los niveles educativos elementales, las mujeres son casi dos millones más que los hombres.

El rezago educativo es también mayor en la población indígena. En México, de cada 100 indígenas 24 no estudian, 25 no acabaron la primaria y sólo 11 cursaron educación media superior (Cruz Vargas, 2012). Dentro de éstos, la mayor proporción son mujeres. En la población de habla indígena dicho rezago está por encima del promedio nacional y las afecta más a ellas en tanto que el 55% son mujeres y el 45% son hombres. De otro lado, entre los jóvenes que no estudian y tampoco trabajan, la proporción de mujeres es sustancialmente mayor.

Las inequidades y contrastes en materia educativa que enfrentan las mujeres en nuestro país son evidentes también en los indicadores internacionales sobre el tema. La menor presencia de mujeres en algunos niveles educativos, así como la mayor tasa de analfabetismo y rezago educativo femenino parecen explicar el retroceso de la posición de nuestro país en el subíndice de logro educativo del Índice Global de Género, donde pasó, en un total de 128 países, del lugar 49 en 2007 a la posición 69 en 2012.

A pesar de los rezagos, no se pueden desconocer los importantes avances de la mujer en el ámbito educativo, no sólo por su mayor asistencia a la escuela, mayor nivel de escolaridad y más alta eficiencia terminal, sino además por el impacto que la formación escolar puede tener en la vida personal, social y laboral.

Condiciones de trabajo y salario de las mujeres

La creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo pone en entredicho el perfil tradicional de la identidad femenina basada en la división del trabajo por género que circunscribe a la mujer al hogar, dedicada a la maternidad, al cuidado y manutención de los hijos o de los padres.

En México, la participación de las mujeres en el mercado laboral se ha incrementado en los últimos años al pasar del 33% al 38.2% de la Población Económicamente Activa (PEA) entre 1995 y 2012. En la población ocupada, las mujeres pasaron de 10.5 a 17.8 millones en esos 17 años.⁸ No obstante, la tasa de participación de las mujeres en edad de trabajar apenas asciende al 43% frente al 77% de los hombres. Es decir que el 57 % de las mujeres en edad de trabajar no lo hacen.

Las mujeres ocupadas laboran mayoritariamente en el sector terciario. El 79% labora en el sector servicios y 16% en el sector productivo. Han incursionado en todo tipo de actividades ocupando puestos de obreras, empleadas, ejecutivas, directoras o empresarias. No obstante, la proporción de mujeres que trabaja sin remuneración es mayor que la de hombres, a la vez que el porcentaje de mujeres en el sector informal también es mayor. Este último alcanza una tasa de 30.4% frente al 26.4% para los hombres.

En materia salarial la inequidad de género es mayor. Aun contando con una PEA femenina con un promedio de escolaridad mayor y una edad promedio ligeramente menor, las mujeres ocupadas reciben menores salarios que los hombres en empleos similares. Aunque la diferencia de ingresos laborales entre géneros se redujo de -16.1% en 1995 a -5.3% en 2011, la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue vigente (Calderón Hinojosa, 2012). En el país, el porcentaje de mujeres que gana menos de un salario mínimo es casi el doble que el de los hombres.

A la desigualdad de la mujer en el mercado laboral se agrega la reducción de apoyos gubernamentales para su empleo en la última década. Entre el año 2000 y 2011, el número de mujeres en el Programa de Apoyo al Empleo de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social se redujo 38% frente al 16.6% de los hombres; mientras que la participación de mujeres en el Programa de Empleo Temporal de la Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL) es menor a la de los hombres ya que en 2011 representó el 41.9%. La perspectiva de género está ausente en las políticas laborales.

Lo mismo parece ocurrir en otros ámbitos gubernamentales. Los apoyos también se redujeron para las mujeres en las zonas rurales. El número de mexicanas beneficiadas por el Programa de la Mujer en el Sector Agrario de la Secretaría de la Reforma Agraria se redujo 19% entre 2007 y 2011, en tanto que el de las participantes en el Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales de la Secretaría de Economía, lo hizo en 7% entre 2005 y 2011.

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.

En pobreza, las mujeres también son mayoría

La situación de desigualdad de las mujeres se agudiza por sus mayores niveles de pobreza. La pobreza es un problema estructural e histórico en nuestro país. Desde finales de los años noventa del siglo pasado, la política social se reorientó hacia programas focalizados con transferencias monetarias condicionadas. El gasto en programas sociales se ha incrementado, sin embargo, la población en situación de pobreza sigue creciendo hasta llegar a 53.3 millones de personas en el 2012, lo cual representa el 45.5% de la población total.

Cabe destacar que en México, en los últimos años ha disminuido el número de pobres entre los pobres. Sin embargo, esta disminución en los índices de pobreza extrema no modifica de forma significativa la desigualdad social en nuestro país. Lo anterior lo corroboran tanto los valores que presenta el índice de Gini como la brecha entre los ingresos de los deciles. Por ejemplo, aunque entre 1984 y 2012 todos los deciles modificaron su participación en el ingreso e incluso la desigualdad presentó reducciones discretas en algunos períodos, los valores del índice de Gini en dicho lapso son similares: en 1984 fue de 0.446 y en el 2012 de 0.498. En síntesis, la desigualdad en México no se ha modificado realmente en las últimas tres décadas.

De otro lado, la brecha entre el ingreso corriente total per cápita de la población del decil 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. 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 hombres 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.

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. 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. 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. Como lo muestra el cuadro 3, son las mujeres pobres las que presentan la mayor cifra de analfabetismo, el mayor rezago escolar en educación primaria y la menor cobertura en los programas de seguridad social. La pobreza de las mujeres es una característica más de la inequidad de género en México.

En el año 2008, el 37% de las jefas de hogar en condiciones de pobreza carecían de los beneficios de programas sociales o de seguridad social en comparación con el 29% de los hombres identificados como jefes de hogar. Situación que no se modifica significativamente a pesar de los esfuerzos de la política social para ampliar la cobertura de los servicios de salud.

En 2010, el Programa Oportunidades cubría aproximadamente 6 millones de hogares. No obstante, algunos estudiosos señalan que alrededor de 600 mil hogares pobres, integrantes del primer decil, no reciben los apoyos del Programa Oportunidades ni del Programa Alimentario (PAL), tanto por razones de ubicación geográfica en zonas dispersas o de alta marginación, como por motivos de ineficiencia administrativa.

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, como lo muestra el gráfico 4. Destaca, otra vez, que el mayor porcentaje de éstas se ubica en zonas rurales. En el año 2012 esta situación ha disminuido, pero no se ha revertido. 14.1 millones de mujeres viven en condición de pobreza o carencia alimentaria frente a 13.3 millones de varones en la misma situación. 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.

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)-.

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.

Participación política de la mujer

Una de las claves del desarrollo humano con equidad y justicia es la participación de la mujer, no sólo en el ámbito educativo y económico sino también en la esfera de la participación política y en los procesos de toma de decisiones públicas. Ampliar la participación y las oportunidades de las mujeres en todos los espacios de la actividad humana es, sin duda, una de las herramientas para alcanzar mayor bienestar en nuestra sociedad. Una democracia plena, madura, debe ser capaz de garantizar el ejercicio pleno de la ciudadanía de las mujeres en condiciones de igualdad con los hombres.

En México, desde el punto de vista jurídico, mujeres y hombres cuentan con igualdad de derechos para participar en la vida política del país. No obstante, a sesenta años de haberse otorgado a las mujeres derechos ciudadanos iguales a los de los varones, siguen vigentes obstáculos y restricciones que acotan o dificultan la participación equilibrada en los espacios de poder público y en la toma de decisiones en los ámbitos federal, estatal o municipal.

La participación de la mujer en cargos que implican el ejercicio del poder público ha aumentado en las últimas décadas en nuestro país, particularmente en los cargos de elección popular. No obstante, dichos espacios siguen siendo ocupados mayoritariamente por hombres. En los hechos, aún existe marginación de la mujer de los procesos estratégicos y definitorios de la agenda pública y en la deliberación sobre problemas de interés común. Frente a la necesidad de elevar la presencia femenina en el ámbito político nacional, se propuso el mecanismo de cuotas de género para integrar el poder legislativo que opera en otros países. En muchos casos ha aparecido como uno de los principales instrumentos para promover el acceso real de las mujeres al mundo de la política y de esta forma reducir la tradicional asimetría de género en la representación política (Bou, 2003).

En el marco de las reformas aplicadas al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE), en el año 2007 se implementó el sistema de cuotas de género que obliga a los partidos políticos a no presentar más de 60% de candidaturas de un mismo sexo en los comicios para el Congreso Federal. Fue apenas en las elecciones intermedias del 2009 cuando las nuevas cuotas de género operaron por primera vez, sustituyendo la anterior relación de 70 y 30 que se aplicaba en las candidaturas para las elecciones legislativas federales. No obstante las disposiciones legales que regulan las cuotas de género, la marginación y discriminación de la mujer en el ámbito político siguen operando bajo diversas formas. El cumplimiento cabal de las cuotas de género por los partidos políticos no es un hecho garantizado. El propio COFIPE deja una válvula de escape al señalar en el párrafo segundo del artículo 219 que la cuota de género podía exceptuarse cuando las candidaturas de mayoría relativa sean resultado de un proceso de elección democrático, es decir, mediante una selección abierta, con votación de por medio. La paradoja es que la democratización interna de los partidos puede implicar una mayor subrepresentación femenina en las cámaras. Además, con frecuencia los partidos políticos colocan a sus candidatas al final de las listas, en los lugares de suplencia o en otras posiciones donde tienen escasas opciones de ser elegidas y, por tanto, de poder ocupar puestos de responsabilidad política en las instituciones públicas.

Así, se cumple el requisito sobre la presencia mínima de mujeres en las listas pero éstas tienen pocas posibilidades de ocupar un escaño. El caso reciente de las llamadas diputadas “juanitas” ilustra esta situación, aunque debe aclararse que esto fue frenado por el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación (TEPJF) al determinar que las fórmulas de candidatos (tanto propietarios como suplentes) fueran de un mismo género.

Evidentemente, la implementación de cuotas de género es insuficiente y limitada. No soluciona por completo el problema de la subrepresentación de las mujeres en los congresos ni pone fin a la marginación de las mismas de los asuntos públicos. Del total de personas inscritas en el padrón electoral nacional en 2012, el 51.5% son mujeres y por primera vez el Instituto Federal Electoral (IFE) registró a una mujer como candidata presidencial de uno de los tres partidos políticos nacionales con mayores posibilidades de alcanzar el triunfo. Un gran avance. Sin embargo, la participación femenina en el Congreso no se ha incrementado de forma significativa. En 2012, como se puede observar en el cuadro 4, sólo 33.6% de los escaños del Senado de la República y 36.8% de la Cámara de Diputados son ocupados por mujeres. Del gabinete ampliado presidencial, sólo el 16% son mujeres, esto es, 3 de 19 puestos (contando al procurador general). Además, en la actualidad, ninguno de los 31 gobiernos estatales recae en una mujer. menos del 9%. Asimismo, las mujeres ocupan sólo 20% de la representación parlamentaria a nivel mundial. De otro lado, las mujeres dirigen sólo 21% de las 500 mayores compañías del mundo. Lo anterior ilustra la elevada inequidad actual en la participación política y de dirección de la mujer a nivel global.

En cuanto a la participación en la coordinación de las distintas comisiones del Poder Legislativo vemos que en la legislatura actual, de las 56 comisiones que integran la Cámara de Diputados, sólo catorce están presididas por mujeres, es decir 25% del total. Estas comisiones son: la de Igualdad de Género, Derechos de la Niñez, Atención a Grupos Vulnerables, Derechos Humanos, Asuntos Indígenas, Salud, Seguridad Social, Asuntos Migratorios, Juventud, Distrito Federal, Fomento Cooperativo y Economía Social, Medio Ambiente y Recursos Naturales, Cultura y Cinematografía y Asuntos Frontera Sur-Sureste.

En lo que respecta a la integración de las comisiones, las que tienen un mayor número de mujeres son las de Igualdad de Género (100%), Derechos de la Niñez (84.6%), Atención a Grupos Vulnerables (82.4%), Cultura y Cinematografía (65.5%), Seguridad Social (62.1%), Derechos Humanos (57.7%) y Salud (56.7%). Y las de menor presencia femenina son las de Marina (4.8%), Presupuesto y Cuenta Pública (11.4%); Defensa Nacional y Transportes (13.8%), Agricultura y Sistemas de Riego (14.8%) y Gobernación (16.7%).

Cabe destacar que la presencia de las mujeres en los órganos de Gobierno de la Cámara de Diputados también ha mejorado. En la Legislatura actual, las mujeres representan el 45% de los integrantes de la Mesa Directiva, aunque en la Junta de Coordinación Política, de los 7 diputados que la integran, sólo una es mujer.



En el proceso de toma de decisiones públicas la participación de las mujeres se limita a los asuntos relacionados con cuestiones sociales, familiares, derechos humanos, turismo y salud. Pareciera que todavía la participación política de la mujer se ve como una extensión natural de las actividades que tradicionalmente ha realizado en el cuidado de la familia. Las tendencias de la participación política de las mujeres no rompen el rol que socialmente se les ha asignado.

La desigualdad en las instancias de representación contrasta con el protagonismo social de las mujeres en los diversos escenarios políticos y sociales, como son las organizaciones voluntarias, los movimientos vecinales, las organizaciones de autogestión, los comités de usuarios, de salud de alimentación de padres de familia, y -en general- los espacios informales donde se realizan las actividades de la vida política comunitaria. Es en la sociedad civil organizada más que en la política donde la mujer ha incrementado su participación en los asuntos públicos.

Cabe destacar que la incipiente, aunque creciente, participación política de la mujer en nuestro país ha mejorado la posición de México en el ámbito internacional. El subíndice de empoderamiento político del Índice Global de Género, que considera la presencia de la mujer en los Congresos, en los gabinetes presidenciales y en el Ejecutivo, mejoró la ubicación de nuestro país al pasar del lugar 57 en 2007, al 48 en 2012. Mejora que se explica más por el aumento de la presencia femenina en el Congreso que por un mayor número de mujeres en el gabinete presidencial. La relación mujeres/hombres en estos ámbitos sigue siendo favorable a los segundos. Según este mismo índice, en el año 2012 por cada hombre había 0.36 mujeres en el Congreso y 0.27 en el gabinete presidencial. En el ámbito político estamos lejos de la equidad, sobre todo en las posiciones de mayor responsabilidad.

Mejorar la normatividad para elevar la participación de la mujer en el ámbito político es, sin duda, necesario en México. Pero aún más necesario es entender que una democracia sin la participación efectiva de la mujer está incompleta. Sin mecanismos efectivos de participación política de las mujeres se vulnera uno de los principios constitucionales básicos de toda norma fundamental: el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razones de género.

Comentarios finales

En México se han registrado avances significativos en materia de normatividad para el cumplimiento de los derechos humanos y se han creado instancias que permiten avanzar en la búsqueda de igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Sin embargo, hablar de los derechos humanos exclusivos para la mujer parece contradecir el carácter universal de los Derechos Humanos que formalmente protegen a hombres y mujeres por igual y pone en tela de duda la igualdad humana de los géneros. La necesidad de establecer derechos, normas e instancias internacionales y nacionales para proteger y garantizar los derechos de las mujeres, confirma la dimensión y especificidad de las violaciones a la dignidad humana que ellas enfrentan. Violaciones sustentadas, en gran medida, en la prevalencia de los roles y estereotipos atribuidos cultural y socialmente a las mujeres.

Más allá de la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, es necesario reconocer que ésta no garantiza la igualdad ante la vida, el trabajo, la escuela, la salud o la pareja, entre otros. Tampoco garantiza el compromiso del Estado para asegurar el disfrute de los derechos de hombres y mujeres en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna. Ni la ley ni las políticas públicas son suficientes para eliminar la inequidad de género en nuestro país. Y no son suficientes porque en esta materia la estructura y las prácticas sociales y culturales discriminatorias y machistas suelen tener hondo raigambre.

Sin dejar de reconocer los avances en la normatividad y legislación en materia de derechos humanos de las mujeres, así como la mayor responsabilidad del Estado al tutelar esos derechos, es necesario reconocer también que la desigualdad y discriminación que padecen las mujeres sigue siendo enorme. Siguen manteniéndose, con raigambre profunda y extendida, prácticas sociales muy antiguas que colocan a las mujeres en situaciones de inequidad, exclusión, injusticia y desigualdad. Perduran altos niveles de violencia contra ellas, particularmente en el ámbito privado. Por si eso fuera poco, la pobreza -que suele afectar más a las mujeres- agudiza esta situación.

La realidad confirma que las estructuras de discriminación y exclusión que históricamente han acompañado la vida de las mujeres no son fáciles de erradicar. Estas prácticas dificultan e impiden el reconocimiento y ejercicio pleno de los derechos de las mujeres, especialmente en las zonas rurales e indígenas.

La inequidad de género lastima a toda la sociedad; es el obstáculo más importante para un desarrollo social más completo. Urge erradicarla en todos los rincones de nuestro país y en todos los estratos sociales. La consolidación de una sociedad realmente democrática y con justicia social demanda la igualdad real de hombres y mujeres en la vida pública y privada. Reducir la brecha existente entre hombres y mujeres es un reto no sólo jurídico sino también personal, familiar y por tanto, social y cultural.

LA NUEVA
**ECONOMÍA
POLÍTICA DE
MÉXICO: ECOS DEL
PASADO
DESARROLLISTA**

09

LA NUEVA ECONOMÍA POLÍTICA DE MÉXICO: ECOS DEL PASADO DESARROLLISTA

Félix Vélez⁹

Se hace un análisis de las perspectivas de la democracia política y la economía de mercado para México, ante el aparente regreso a una economía política que se creía superada. El balance es más bien pesimista, ante las tendencias políticas crecientemente autoritarias del gobierno de la llamada Cuarta Transformación, así como la arbitrariedad del Ejecutivo Federal, cuyas decisiones están afectando adversamente la eficiencia en la asignación de recursos y por ende el crecimiento de la economía.

En el ámbito político, son preocupantes las críticas al consejero presidente del Instituto Nacional Electoral, e 46 incierto la instancia, ante el inminente nombramiento de 4 consejeros que podrían favorecer los intereses del partido en el poder en las elecciones federales del año próximo. López Obrador mantiene una popularidad elevada, pero ha venido disminuyendo. Al 21 de febrero del presente año, ha hilvanado 8 semanas consecutivas descendiendo de acuerdo con Consulta Mitofsky. Sería lamentable que intentase apuntalar su poder con un árbitro electoral a modo que interviniera con parcialidad en las elecciones intermedias.

⁹ Revista Bien Común. Año XXVII No. 300, marzo del 2020. Págs. 46-54

En materia económica, se castiga al crecimiento de largo plazo, al priorizar proyectos inviables de inversión pública, y restringir con leyes y decretos a la privada, siendo los niveles de ambas, bastante bajos, con relación a sus niveles históricos. Así mismo, se genera incertidumbre que frena la acumulación privada en los sectores donde no existen trabas regulatorias.

Se sigue una política energética, estatista, obstruccionista del capital privado, contaminante y contraria al desarrollo de energías renovables, exacerbada en la década de los setenta, pero gestada desde los treinta. Su discurso de confrontación social, que reitera todas las mañanas, trae a la memoria la retórica del expresidente Echeverría (1970-76), cuyo sexenio terminó con una crisis cambiaria y un agudo crecimiento del endeudamiento externo. El “neoliberalismo” se ha convertido en un fetiche, al que el presidente culpa de todos los males, desde el desabasto de medicamentos hasta los feminicidios.

Apuntes políticos: la difícil construcción de la democracia

La democracia política enfrenta desafíos severos en México, posiblemente sin precedentes en la era moderna, al ser dicha institucionalidad muy reciente, y el tamaño del embate descomunal. No fue fácil crear instituciones que contribuyeran a tener procesos electorales competitivos, ante la resistencia de los intereses del viejo estado, burocrático y autoritario, que dieron la pelea para preservar la estructura autoritaria y ahora para restaurarla (siempre desde el poder). Hay que reconocer el mérito de toda una generación de actores políticos y sociales, de oposición al régimen, que ardua y tortuosamente desafiaron al viejo estado autoritario, enfrentando todo tipo de resistencias e inercias.



La demora democrática tiene raíces profundas en la historia de México. Después de cerca de medio siglo de pugnas entre liberales y conservadores, e intervenciones extranjeras, los primeros triunfaron en toda la línea. Con el fusilamiento del Maximiliano de Habsburgo, Miguel Miramón y Tomás Mejía (el 19 de junio de 1867) el Partido Conservador fue borrado del mapa político, y obtiene poder prácticamente hegemónico el Partido Liberal, lo cual propicia una asimetría partidista. Se restaura la República, y con ella se instala un breve período democrático (aunque con limitaciones y acusaciones de fraude), seguido del Porfiriato, cuando a todas luces el sufragio era todo menos efectivo. Al renunciar Porfirio Díaz (25 de mayo de 1911) se realiza una elección genuinamente democrática (primero de octubre de 1911) que gana Francisco I. Madero. Sin embargo, a los 15 meses de tomar posesión, como es ampliamente conocido, es depuesto y asesinado (22 de febrero de 1913) por un militar del antiguo régimen: Victoriano Huerta.

A mes del golpe de estado estalla una revuelta exitosa contra Huerta, e inmediatamente después (si es que no desde antes) se dividen los revolucionarios (por un lado, Venustiano Carranza y por otro, Francisco Villa con Emiliano Zapata como aliado militarmente más débil) trayendo consigo una guerra civil y el surgimiento del estado posrevolucionario que no fue democrático, se fundó por la fuerza de las balas. La élite triunfadora institucionaliza el sistema en 1929, con la creación del Partido Revolucionario Institucional como agencia pública encargada de organizar elecciones y fraudes. Permanece hasta el año 2000 cuando, al ganar Vicente Fox por fin se instala un régimen democrático en México.

La alternancia política ha sido ampliamente analizada y ponderada, y es resultado de una serie de reformas electorales, que se explican: 1) por la movilización de la sociedad y los partidos políticos de oposición; 2) la división del PRI en la elección presidencial de 1988; y 3) el desempeño decepcionante de la economía a partir de la década de los ochenta (aunque desde los setenta se registraron ya problemas macroeconómicos serios). La institucionalidad democrática es relativamente nueva y por lo tanto frágil.

De alguna forma, como afirman Acemoglu y Robinson, fue preferible para el estado aceptar reformas democratizadoras, para prevenir los costos de la radicalización del descontento social. Contribuyó también el crecimiento de la clase media (aunque todavía es relativamente pequeña) y el cambio de estructura de la economía, al dejar de ser agraria para volverse industrial y de servicios. Sobre esto último, desde hace tiempo ya no existía una concentración agraria, en que los terratenientes tuvieran miedo a perder la tierra con el advenimiento de un régimen democrático, Ahora la economía está bastante diversificada y la forma principal de riqueza ya no es la propiedad de la tierra, sino del capital, el cual es mucho más difícil de ser expropiado por su mayor movilidad.

Sin embargo, la desigualdad social que caracteriza a México (y América Latina) hace inestable el funcionamiento de la democracia. Es histórica, existía ya mucho antes de que se instalara el llamado “neoliberalismo.” Al respecto Humboldt apuntaba hace 209 años:

“México es un país de desigualdad. No hay un lugar en que exista diferencia en fortuna tan terrible.”

En una sociedad desigual el discurso populista suele ser muy atractivo, pues abona al descontento social y genera expectativas de mejora vía subsidios y transferencias gubernamentales. Se piensa que como a los ricos les sobra, es justa y viable la redistribución del ingreso y la riqueza. Por eso, la democracia en México es endeble y, si no se maneja con cuidado, nada garantiza que no regrese el autoritarismo. Más aún, ahora que el presidente muestra nostalgia por épocas pasadas y poco compromiso con las libertades públicas.

Apuntes económicos: la búsqueda fútil de un pasado indeseable

El modelo de desarrollo que antecedió al “neoliberalismo” quebró estrepitosamente, la abrupta y aguda crisis de los ochenta lo atestigua. La entonces llamada economía mixta, con rectoría del estado en el desarrollo, se caracterizó en la práctica por: 1) protección creciente del sector industrial; 2) crecimiento del tamaño del gobierno y su involucramiento en la economía; 3) “petrolización” del comercio exterior y de las finanzas públicas; y 4) barreras regulatorias a la competencia en diversos mercados. Se instaló a finales de la Segunda Guerra Mundial, y en su última etapa (1970-82) se tornó abiertamente populista.

No fue sencillo reformar la economía para darle viabilidad. Grupos de interés que por décadas se beneficiaron con la anterior institucionalidad, trataron de obstaculizar los cambios, buscando conservar a toda costa sus privilegios.

En primer término, los beneficiarios del proteccionismo industrial tenían mucho que perder. Dicha estrategia se caracterizó por: a) restricciones cuantitativas y tarifarias a las importaciones de bienes de consumo manufacturados y, a partir de los sesenta, b) restricciones legales a la inversión extranjera, con el objetivo de “mexicanizar” la economía. En los hechos, el resultado fue una menor competencia en el sector manufacturero, lo cual propició el surgimiento de rentas en los sectores protegidos que se distribuían a sus beneficiarios como: 1) utilidades oligopólicas para los empresarios; 2) empleo, remuneraciones, y a menudo sobornos para la burocracia que otorgaba los permisos de importación; 3) prebendas para los líderes sindicales (que negociaban con los patrones los contratos colectivos); y 4) incrementos reales en la paga a los trabajadores de los sectores protegidos.

No obstante, una parte sustancial de la fuerza de trabajo se encontraba fuera de los sectores protegidos y por lo tanto no participaba de los beneficios del modelo. Muchos se encontraban en la informalidad, como es el caso hasta la fecha, donde la productividad es menor y por consiguiente también su ingreso.

En la industrialización vía sustitución de importaciones se prioriza el ahorro de divisas vía la restricción de las compras externas, lo cual paradójicamente desalienta su generación, pues para exportar hay que importar materias primas y bienes de capital, que se incorporan a los bienes que se destinan al exterior. Como se importa menos, se exporta menos, por lo que se obtienen menos divisas que son indispensables para financiar la acumulación de capital.

El problema se agravó cuando también se limitó legalmente la inversión extranjera. Había la idea de que era preferible el endeudamiento externo, a permitir la entrada de capitales del exterior. El gobierno se vio obligado a acudir a los mercados financieros internacionales para conseguir los dólares que hacían falta en la economía. El asunto hizo crisis en los setenta, pero el problema se incubó, al menos desde la década anterior. Sí, durante la década del desarrollo estabilizador, período sobre qué añoró el presidente de la República en su discurso de toma de posesión.

El nacionalismo económico (proteccionismo y límites al capital extranjero) implicó en la práctica una reducción en la competencia. En muchos sectores de la economía la concurrencia se tornó limitada. Resultaron ganadoras aquellas empresas que, como consecuencia de la política adoptada, adquirieron poder de mercado, lo que les permitía subir sus precios y preocuparse poco por ofrecer bienes y servicios diversos y de calidad. Ello implicó también un menor ritmo de adopción de nuevas tecnologías, lo que inhibe el crecimiento económico de largo plazo.

En segundo término, salió beneficiada la burocracia gubernamental, cuyo tamaño aumentó con el crecimiento del tamaño del estado. El estatismo económico fue resultado de una visión del desarrollo, pero también de dilemas de economía política: 1) no se quería permitir la quiebra de empresas privadas en problemas para proteger el empleo, y así evitar descontento, aunque ello implicara trabar la reasignación de recursos hacia sectores más promisorios donde se hubieran creado empleos más productivos; 2) en el caso de la generación y distribución de electricidad, así como de la producción y venta de petróleo y sus derivados, los monopolios estatales permitían resolver un dilema: no aumentar los precios de los productos al consumidor, sin afectar los contratos laborales de los trabajadores sindicalizados, a costa de deterioro paulatino de las finanzas públicas. Se optimizaban objetivos políticos de corto plazo, pero a la larga la política se volvió insostenible.

A finales de 1982, había 1155 empresas y organismos públicos, cuando se inició el proceso de privatización y liquidación de muchas de ellas, que no eran prioritarias. El adelgazamiento estatal es parte del ahora llamado período “neoliberal” pero se volvió un imperativo por la bancarrota del estado y el poco impacto que tenían en su gran mayoría.

En tercer término, el descubrimiento del yacimiento de Cantarell en el Mar de Campeche propició un abrupto incremento de la producción de petróleo en la segunda mitad de la década de los setenta. El auge en los hidrocarburos trajo aparejada la irrupción de intereses burocráticos, sindicales y empresariales que lucraron a cuál más (y todo indica que lo seguirán haciendo). El presidente López Portillo decidió hacer al del petróleo y sus derivados, la palanca estratégica del desarrollo, y trajo consigo una creciente participación de la energía en la inversión pública, en las ventas al exterior y en la recaudación de impuestos. Apostarle tan fuerte a un solo sector es desde luego riesgoso, aunque parecía ser promisorio. “Somos ricos” se ufanaba López Portillo.

El doloroso despertar llegó pronto. El problema se suscitó a mediados de 1981 cuando se inició la caída del precio del petróleo crudo en el mercado internacional. Afectó por partida doble: 1) porque ya para entonces la economía se encontraba petrolizada y por lo mismo dependía en exceso de los vaivenes en los mercados de hidrocarburos; y 2) porque la disminución no fue anticipada, tomó por sorpresa al gobierno, por lo que se habían tomado decisiones de gasto, compatibles con un precio mayor, y, por ende, bajo la presunción de que se contaría con más recursos. Las finanzas públicas registraron un desequilibrio sin precedente, pero los intereses afectados, lucharon por conservar: prebendas presupuestales, contratos de servicios y ventas a PEMEX y beneficios contractuales de los sindicalizados, a menudo con éxito, pasando factura al resto de la sociedad.

Finalmente, algunas empresas y sus trabajadores se beneficiaron de leyes y reglamentos que obstaculizaban la inversión en diversos sectores de la economía, contribuyendo a la proliferación de monopolios y oligopolios. No existía una instancia como la Comisión Federal de Competencia Económica que sancionara las prácticas anticompetitivas. Había trabas (que en algunos casos se mantienen) en diversos ámbitos, por ejemplo: telecomunicaciones, televisión, radio, pesca, banca, seguros, papel periódico, comercialización de granos, ventas al menudeo, tortillerías, aviación civil, por citar algunos. Se podría argumentar que por sí sola, la ausencia de competencia no precipitó la crisis del desarrollismo, pero sin duda la exacerbó.

La conclusión es contundente, no se adoptó el llamado “neoliberalismo” por exotismo, excentricidad o dogmatismo, se cambió el modelo ante el peso contundente y devastador de la torcida realidad económica entonces imperante. Afirmar, como hace el presidente que el “neoliberalismo” descompuso al país es negar el fracaso previo con su secuela de crisis económica y saldos sociales inaceptables. La pobreza y la desigualdad ya existían, siendo el nivel de la primera mayor al actual y la segunda no necesariamente menor a la que se registra en el presente. Si se va a abandonar el período “neoliberal” es deseable que se precise cuál es la alternativa, aunque no indispensable, pues en los hechos es evidente que prevalece un ánimo deja vu. Estamos viendo una película que ya vimos, nunca fue muy buena y las segundas partes suelen ser peores.

El México deja su, causa e inspiración de López Obrador

No todas las reformas funcionaron igual de bien, pero ciertamente hubo algunos avances cuyo examen es materia de otro ensayo. Baste por el momento con afirmar, que lamentablemente, lo ganado se está perdiendo a gran velocidad, sin que hasta ahora exista oposición al proyecto restaurador del presidente de la República. Restaurador por partida doble: por un lado, el retorno a un sistema político hegemónico, incluso más personalista que el priista en sus años de “olvidable gloria,” en el cual la restricción constitucional a la reelección presidencial está en duda, como también son dudosas las garantías que al respecto pretende dar el titular del Ejecutivo; por otro, se revierten reformas económicas que en su momento fueron difícilmente prescindibles, para recuperar la estabilidad y el crecimiento.

Está de regreso una visión estatista (contraria al mercado) de la economía y el desarrollo, que el gobierno justifica como necesaria para combatir al “neoliberalismo,” y que en la práctica se concreta en acciones de política crecientemente abusivas y arbitrarias. El gobierno prescinde de cuadros técnicos experimentados, que son cruciales para una adecuada toma de decisiones en materia de políticas públicas. Prevalcen las ocurrencias y la improvisación, en detrimento del quehacer profesionalizado. La combinación de autoritarismo con populismo ahuyenta a la inversión productiva y lleva a una priorización de proyectos gubernamentales de muy dudosa rentabilidad social.

La centralización y concentración del poder está cancelando las libertades públicas, lo que diluye rendición de cuentas y transparencia gubernamental. Las instituciones democráticas dejan de trabajar por la ciudadanía, e incluso su supervivencia está en duda. Las que quedan se ven atrofiadas o son reemplazadas por otras cuyo objetivo es defender los intereses del jefe del Ejecutivo (y no los de la ciudadanía), lo cual daña a la economía, y cancela posibilidades de crecimiento.

El proceso de restauración autoritaria y populista ha sido vertiginoso. En las elecciones presidenciales, los votantes brindaron al candidato ganador, ahora presidente, un enorme poder. Por desgracia, las instituciones existentes no fueron creadas para sustentar el poder prácticamente absoluto de un individuo. Subordinados quedaron, el Senado y la Cámara de Diputados, a los designios del jefe del Ejecutivo. Muy pronto el presidente comenzó a operar para diluir los contrapesos a su poder: agrade verbalmente a las y los representantes de organismos civiles, carga contra organismos constitucionalmente autónomos (como, por ejemplo, las instancias encargadas de regular al sector energético y de hidrocarburos), quedando desnaturalizados.

En la Suprema Corte de Justicia existen dudas fundadas de la independencia del Ministro Presidente y es evidente que las ministras recién nombradas no son independientes del Ejecutivo (todas relacionadas con el presidente), a quien en última instancia le deben el puesto. Al mismo tenor, la Comisión Nacional de Derechos Humanos ha quedado desvirtuada y avasallada, con el nombramiento de una presidenta inexperta, militante de Morena, orgullosa simpatizante de López Obrador.

Muy probablemente siga el Instituto Nacional Electoral (INE). La reelección de su secretario ejecutivo se dio en medio de una campaña de descrédito al proceso, orquestada desde el gobierno y su partido. Dicha campaña abarca también al Consejero Presidente, a quien se pretende remover por no ser incondicional al régimen. Así mismo, hay preocupación de que la mayoría oficialista en la Cámara de Diputados elija a 4 nuevos consejeros electorales, sometidos a los designios del Ejecutivo. Si se somete al INE, difícilmente se podrá seguir hablando de democracia en México.

También marcha aceleradamente la demolición de las garantías constitucionales. Dio inicio esta tarea, con la extensión de los causales de prisión oficiosa, para abarcar delitos, ahora considerados legalmente graves, pero que difícilmente los son. Siguió con las disposiciones de extinción de dominio y congelamiento de los bienes de un detenido, para rematar con las nuevas disposiciones que convierten en delincuentes a las personas que cometan algún error en su declaración de impuestos. Se viola desde luego la presunción de inocencia, la cual por cierto es una garantía constitucional, y se crea un entramado ideal para ser usado en la persecución de rivales políticos.

En materia económica, López Obrador canceló el proyecto de mayor rentabilidad social, el Nuevo Aeropuerto Internacional de México. Así mismo, impulsa otros que lejos de agregar valor lo destruyen, genera un ambiente de polarización y división que ahuyenta a los inversionistas, y ha puesto una serie de barreras a la inversión productiva, notoriamente en lo que concierne a hidrocarburos, electricidad y minería.

Hasta ahora las finanzas públicas se han equilibrado con los remanentes de los Fondos de Estabilización de Ingresos y Remanentes Presupuestarios, pero ya se “echó mano” de más de la mitad de los recursos que le fueron legados a este gobierno y difícilmente quedará algo al final del presente ejercicio presupuestal.

Por consiguiente, no sorprende que la economía crezca escasamente este año (o no lo haga), y que PEMEX (seguido por el gobierno federal) pierda eventualmente el grado de inversión, lo que encarecería el costo de los recursos externos que complementan al ahorro interno, en el financiamiento de la acumulación de capital. Lo más lamentable es que se dejó de crecer por razones internas (por torpes políticas en curso), cuando el entorno internacional es favorable. El Producto Interno Bruto (PIB) de Estados Unidos creció 2.3 por ciento el año pasado, mientras que México registró un crecimiento negativo: -0.1 por ciento.

El daño es más severo pues el presidente construye redes clientelares, alimentadas con recursos fiscales, que no son transparentes y que será muy difícil dismantelar. Ello, puede minar por años el margen de maniobra en materia de finanzas públicas. Argentina es un buen ejemplo de lo difícil que es eliminarlas, su permanencia puede comprometer el crecimiento y la estabilidad macro- económica, por períodos largos. Cualitativamente, se trata de programas sociales muy ineficientes: carecen de reglas de operación, no son evaluables y se incluye a los beneficiarios por criterios político-electoral y no por el perfil socioeconómico de la población objetivo. La transparencia es escasa, los padrones son integrados en “lo oscuro” por los llamados “siervos de la nación,” quienes supeditan el objetivo social a los cálculos partidistas y electorales.

Legado inaceptable y oportunidades perdidas

Hartazgo existía (y sigue existiendo) con los inaceptables resultados de la política económica instrumentada en los años recientes y la creciente (y muy elevada) inseguridad. Igualmente, con los niveles de corrupción, que se tornaron escandalosos en el sexenio de Peña Nieto. El votante medio no se equivocó, al buscar una alternativa, con la esperanza de un mayor bienestar. Había que reparar (y sigue siendo necesario) muchas instituciones y adecuar políticas públicas. En el ámbito institucional, tres temas son urgentes y cruciales para un funcionamiento adecuado del estado: 1) seguridad pública, 2) procuración de justicia y 3) impartición de justicia. Sus deficiencias, por cierto, agudizan los abismos sociales característicos de México y castigan a los pobres en forma desproporcionada.

Como se menciona líneas arriba, el crecimiento del PIB real era muy modesto (aunque todavía había tal) promedió 2.2 por ciento anual en el sexenio pasado, y era mayor al crecimiento de la población, ligeramente superior al 1 por ciento anual. Así mismo creció considerablemente el empleo formal el sexenio pasado, no así el ingreso de las familias.



En cuanto al impacto social y ambiental del desarrollo, se mencionan cuatro temas, sin que se pretenda que sean exhaustivos: en primer término, la reforma educativa (ahora extinta) fue parcial, pero buscó elevar la calidad del servicio, que es el gran reto en la materia. Dicho sea de paso, la baja calidad explica en buena medida, la brecha de América Latina con los países dinámicos del centro y el sudeste asiático; en segundo, tampoco se incentivó la formalidad, con políticas que hicieran viable transitar a la protección social universal, sin desalentar la creación de empresas y empleos productivos; tercero, poco se hizo para mejorar la calidad de la oferta de educación, salud y transporte público que consumen los pobres. La poca (o nula) movilidad social siguió siendo la norma, agravada por discriminaciones de todo tipo, notoriamente de género (que el presidente en funciones minimiza y trivializa); y cuarto, el desarrollo ha carecido de sustentabilidad, siendo alarmante la pérdida de capital natural, bajo cualquier criterio de examen. El presidente tenía dos alternativas: 1) tender a un sistema socialdemócrata, considerando su supuesta vocación de izquierda, vía el fortalecimiento de las políticas de protección social, el impulso a la vigencia de los derechos sociales, el mejoramiento de la impartición y procuración de justicia, la protección del medio ambiente y el apuntalamiento de la calidad de la democracia; 2) volver al populismo autoritario ya mencionado.

Es evidente que optó por la segunda. Ante la devastación institucional en marcha y el castigo al crecimiento económico con políticas de “economía moral,” el presidente se legitima con espectáculos “mañaneros” en los que extiende el dedo flamígero contra sus adversarios reales (o imaginarios) del presente (pero también del pasado, a menudo muy remoto). Las agresiones a los medios de comunicación independientes y organismos de la sociedad civil son cosa de todos los días, aunque el presidente lo niegue montado en el cinismo, la mentira y el fariseísmo (“no somos iguales” afirma). Un sector cada vez más amplio de la opinión coincide en que no es igual el presidente, pero agrega que es peor.

Ante la situación prevaleciente, la oposición partidista es débil. Los partidos políticos de oposición (el PAN fundamentalmente y hasta cierto punto Movimiento Ciudadano) son poco perceptibles, tan solo un sector minoritario de la sociedad se siente representada por ellos. El presidente mantiene elevados niveles de popularidad, a pesar de cierta merma reciente. Ello no implica que no se pueda desprestigiar más, de ahí la importancia de luchar con todo por la preservación del árbitro electoral. Si se consuma el asalto al INE, Morena podrá ganar a la mala en 2021, de ser necesario. El período democrático actual (que lleva 20 años) quedaría como “llamarada de petate,” al igual que el triunfo de Madero hace 108 años, y se cancelarían las posibilidades de modernizar la economía. Es hora de pasar a la acción, es la hora de los partidos (con el concurso de la sociedad civil) pues son ellos los contendientes en las importantes elecciones del próximo año, a nivel federal y local.

L LA SITUACIÓN DE

LAS MUJERES FRENTE AL TRABAJO, Y SU PARTICIPACIÓN SOCIAL

10

LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE AL TRABAJO Y SU PARTICIPACIÓN SOCIAL

Gizelle Guadalupe Macías González¹⁰

A finales de la década de los sesenta del siglo pasado, el concepto de trabajo dejó de considerarse exclusivo de la población asalariada y se hizo extensivo al trabajo reproductivo, relacionado fundamentalmente con las mujeres. El creciente acceso de estas al mercado laboral y los avances en el desarrollo del pensamiento feminista son el detonante que supone empezar a revisar, desde una perspectiva crítica, las corrientes dominantes en las ciencias sociales. Así, en los noventa, con el enfoque de la producción/reproducción se ofrece un marco conceptual que permite captar la diversidad y complejidad de las experiencias de trabajo femeninas y su articulación con el trabajo doméstico-familiar o reproductivo y el que se realiza para el mercado.

¹⁰ Macías González, Gizella; Parada Ruíz, Leticia (Coords.). Mujer, su participación económica en la sociedad. México: Editorial Universitaria: UG, 2013. Págs. 11-26

El enfoque de género en el mundo del trabajo es uno de los más evidentes en el ámbito social. Posiblemente por su trascendencia respecto al acceso a otros recursos sociales, el trabajo es uno de los espacios que más atención reciben en el esfuerzo colectivo por deconstruir la desigualdad de género. Hombres y mujeres tienen diferencias biológicas notorias, y en el proceso de socialización se les atribuyen papeles y valores distintos; las desigualdades no están determinadas, sino que son socialmente construidas.

En los últimos veinte años ha aumentado el interés por vincular el género con la economía, por estudiar desde distintos ángulos el rol que desempeña en ella la mujer y conocer en qué forma afectan las políticas macroeconómicas a hombres y a mujeres por separado.

Los estudios sobre la desigualdad de género en la economía mexicana han dado cuenta de la segregación ocupacional femenina, el pago de salarios distintos a hombres y mujeres en condiciones de preparación y con destrezas equivalentes, cargas de trabajo diferenciadas y violencia. Los mercados no son una arena neutral en la que compradores y vendedores están diferenciados por sexo y tienen distintos recursos y preferencias, son instituciones que funcionan como agentes o portadores de género. En la adaptación al proceso de globalización, la economía mexicana ha entendido las demandas de una nueva competitividad en el mercado internacional, que sin duda ha propiciado que se abran oportunidades para las mujeres y, a la vez, que exista mayor inequidad para ellas.



El trabajo que realizan las mujeres ha sido objeto de análisis a la luz de los paradigmas económicos. Las tres teorías más relevantes que explican la desigualdad salarial entre hombres y mujeres son la neoclásica, la institucionalista y la marxista. La primera se aplica sobre todo en el ámbito de la microeconomía; legitima los papeles tradicionales de género, no toma en cuenta que las mujeres tienen preferencias, percepciones, dotaciones y necesidades diferentes de los hombres y difícilmente se les consideraría agentes iguales. Esta teoría es circular pues considera que las mujeres ganan menos porque tienen menos capital humano, y tienen menos capital humano porque ganan menos. Ellas tienen un menor *stock* de capital humano (nivel de escolaridad, calificación, capacitación y experiencia) y su contratación implica un costo de producción (licencias por maternidad, ausentismo, rotación y menor disponibilidad para laborar tiempo extra) superior al de los hombres. Si los mercados no son de competencia perfecta es posible que ellas perciban retribuciones menores que los hombres por el mismo tipo de trabajo. Las causas que limitan la competencia perfecta en el mercado de trabajo son la existencia de costos de transacción que dificultan los cambios de puesto de trabajo, información nula o limitada de agentes económicos, presencia de externalidades y diferentes productividades del trabajo, todas ellas consideradas distorsiones del mercado. En este marco puede incluirse el estudio de género, si se considera que es posible tomar a la familia como unidad económica de acuerdo con el modelo de comportamiento de maximización de utilidades en la nueva economía doméstica.

La teoría institucionalista considera que los intereses de los hombres de la clase trabajadora son compartidos por los demás miembros de su familia. Se tiende a minimizar cualquier conflicto entre mujeres y hombres tanto en el hogar como en el trabajo asalariado. Utiliza la retórica de la solidaridad de clase para resaltar la explotación en la empresa capitalista, pero niega la posibilidad de que haya explotación en el hogar; los intereses de clase opacan la existencia de los intereses de género.

La teoría marxista niega la posibilidad de que existan intereses de género. Las decisiones individuales solo se pueden comprender en el entorno cultural en que se toman. Los procesos sociales no se rigen por leyes universales. Instituciones como el Estado (políticas de conciliación entre el trabajo doméstico y el extradoméstico y promoción del empleo), la familia (promueve una educación y capacitación diferenciadas, asigna tiempos de ocio y de trabajo pagado y no pagado en la familia) y sindicatos (menores tasas de sindicalización entre mujeres) desempeñan un papel activo en el desarrollo de los procesos económicos. La desigualdad se origina dentro del sistema económico.

Con postulados distintos, las tres escuelas tratan la división del trabajo en la familia y el mercado como biológicamente determinada. Sitúan sus fronteras de análisis en el escenario mercantil y cuando estudian la economía del cuidado y el trabajo doméstico utilizan los mismos conceptos y métodos que aplican para el mercado, sin considerar que son de naturaleza distinta. La categoría de género no ha logrado incidir en la disciplina económica para que esta cambie algunos de sus supuestos fundamentales.

Las corrientes marginalista y neoclásica no se han ocupado de analizar las condiciones del trabajo remunerado de la mujer, pues la unidad de análisis es un individuo supuestamente “libre”, que maximiza su utilidad. De manera similar se analiza la participación laboral masculina y femenina —categorías ciegas al sexo— ; no solo se reduce el concepto de trabajo al trabajo productivo, sino que se obvian completamente las relaciones de género en la delimitación de la oferta de trabajo. Se responsabiliza a las mujeres de su menor presencia en la esfera productiva y de que se les paguen salarios inferiores; ellas tienen expectativas distintas de las de los hombres, lo cual explica que acumulen menos capital humano y, por consiguiente, se maximiza su función de utilidad al quedarse en casa desde la lógica de la racionalidad del homo economicus.

Robbins define la economía como la ciencia que estudia la conducta humana en tanto relación entre fines y medios escasos susceptibles de usos alternativos. La microeconomía estudia las unidades económicas (personas, empresas, etc.) y analiza y explica cómo y por qué estas unidades toman sus decisiones.

La disciplina económica ha sido de las últimas en ser transformadas por la incorporación de la perspectiva de género; sin embargo, es cada vez más frecuente que se reconozca que el género es un tema económico. Cooper considera que el género se constituye en los ámbitos cultural, social e ideológico; o “es reproducido y conformado en las prácticas materiales de ganarse la vida”. La categoría de género ha enriquecido el concepto económico tradicional de división del trabajo por sexo, pues “la atribución rutinaria de mujeres y hombres a tareas específicas acaba vinculándose estrechamente con lo que significa ser un 'hombre', o una 'mujer' en contextos específicos. Impugnar la división del trabajo de acuerdo con el género, dentro de un orden social es impugnar los cimientos de las principales identidades de géneros”. La economía feminista, como corriente de pensamiento dentro de la disciplina, enfatiza la necesidad de incorporar las relaciones de género como variable relevante para explicar el funcionamiento de la economía en general y la diferente posición de hombres y mujeres como agentes económicos sujetos a las políticas económicas. En la década de los treinta del siglo pasado surgieron los temas relacionados con las diferencias salariales, y en los setenta aumentó el acceso de las mujeres a los mercados laborales y a la academia, el pensamiento feminista incursionó en diversas disciplinas; apareció la economía feminista, desarrollada por investigadoras e investigadores egresados de escuelas de economía (dentro de las tres teorías: neoclásica, marxista, funcionalista) y de tradiciones del feminismo (liberal, radical, socialista).

En 1990 la Asociación Estadounidense de Economía incluyó por primera vez en su conferencia anual un panel de análisis con perspectivas feministas en economía, donde se cuestionaron los supuestos de la teoría económica desde la perspectiva feminista. En Estados Unidos se creó la Asociación Internacional para la Economía Feminista, y desde 1995 se publicó la revista *Feminist Economics*. A la par, en 1993 se efectuó en Ámsterdam la conferencia anual *Fuera del Margen. Perspectivas Feministas de Teoría Económica*, que posteriormente se realizó en forma consecutiva. Sus aportes han sido: el énfasis en señalar la construcción social de la economía como disciplina; ha ubicado temas como el del poder y la pobreza en el centro de la disciplina; resalta el papel de la economía del cuidado; considera la división sexual del trabajo como la raíz de muchas formas de discriminación, que limita la inserción de mujeres en el trabajo remunerado (incluye la existencia del techo de cristal, como barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres); en política fiscal, su propuesta metodológica la lleva a considerar presupuestos sensibles al género. Los análisis de esta economía han sido prolíficos en el estudio de los procesos de liberalización comercial y financiera, integración regional, inversión extranjera directa y globalización. Asimismo, ha estado presente en las discusiones sobre los problemas suscitados por los modelos de desarrollo.

Para Carrasco, la economía feminista es una manera de estudiar la realidad económica, pues incorpora como elemento indispensable de su análisis las relaciones de género. Estas aproximaciones en ninguna circunstancia harían un todo homogéneo. Representa un conjunto de ideas, debates y propuestas con un trasfondo común, al poner en evidencia a la economía convencional, que se muestra ciega al sexo, y equiparar los supuestos y las teorías al considerar a estas como universales. Se ha cuestionado el sesgo androcéntrico de la economía, que omite y excluye a las mujeres en su actividad fundamental, sin analizar sus restricciones ni sus situaciones particulares, ya que la economía ha desarrollado una metodología que no puede ver gran parte del comportamiento económico de ellas. Las actividades de las mujeres son realizadas dentro y fuera del hogar, son invisibles a los ojos de la mayoría de los pensadores clásicos. No se les da valor económico a actividades de las mujeres que cuidan a la familia, crían y educan a los hijos (crean así capital humano masculino con un presupuesto mínimo justificado por la eficiencia capitalista, lo cual requiere un ejercicio calificado de racionalidad económica), ya que es indispensable convertirlos en trabajadores productivos para que contribuyan a la riqueza de las naciones. Enfatizan la división sexual del trabajo, en que las madres y esposas, por el hecho de estar casadas, tienen ciertas obligaciones incompatibles o no recomendables para el empleo.

La economía convencional no toma en cuenta a la economía doméstica de la reproducción. El hallazgo más significativo de la economía feminista, para Cooper, es el descubrimiento de “la otra economía”, la que considera las actividades y el trabajo no remunerado en la esfera de la reproducción, así como la interdependencia existente entre la economía de la reproducción y la economía del mercado; señala que existe un costo de oportunidad al realizar el trabajo del hogar, como forma de trabajo caracterizada por emplear tiempo y energía con un propósito extrínseco. Esta misma autora pone como ejemplo de este costo de oportunidad el caso de una reestructuración de servicios de salud (recortes de gasto público), que reduce los servicios auxiliares y transfiere los costos a la economía de la reproducción, pues las mujeres prestan servicios de lavandería, preparación de alimentos y cuidado a enfermos cuando son dados de alta prematuramente y aún requieren asistencia profesional. Actualmente existe la tendencia a considerar los nuevos cálculos del producto interno bruto (PIB), en que se integra el valor del trabajo no pagado, realizado por hombres y mujeres en la economía de la reproducción, para evitar sesgos de género e ineficiencias económicas en varias formas.

Las relaciones de género actuales determinan que las políticas económicas tengan un impacto diferenciado en hombres y mujeres. Hoy en día el supuesto de que ellas son amas de casa toda su vida y laboran de tiempo completo en el hogar, ya no se sostiene. Se percibe un desafío en la ocupación en trabajos remunerados y trabajos en el hogar, estos últimos considerados responsabilidad de la mujer. El monto de los salarios en el mercado laboral para hombres y mujeres es distinto, ellas perciben menos que ellos. La teoría económica constata que hombres y mujeres se integran al mercado laboral de maneras diferentes porque a ellas se les delega el cuidado de la familia; en América Latina se responsabilizan de dos tercios de la carga del trabajo de la casa, mientras que el hombre hace el tercio restante. Las recientes encuestas sobre el uso del tiempo permiten visualizar estas diferencias. La conciliación es un asunto de política económica en la vida de las familias, mediante la contención salarial, los programas sociales y las reformas a los sistemas solidarios. La política económica ha orillado a las unidades familiares a destinar más tiempo de trabajo de sus miembros (hombres, mujeres, niños, niñas y adultos mayores) para obtener mayor remuneración, en detrimento del tiempo que dedican a la reproducción, la economía del cuidado, la convivencia recreación. En el esquema laboral, se ha venido reduciendo la participación del Estado en su papel de “tercer padre”, lo que impacta negativamente en las familias, pues reduce el tiempo que ambos trabajadores destinan a la convivencia con sus hijos. Por esta situación, muchas trabajadoras urbanas tienen un menor número de hijos y emplean a otras mujeres para su cuidado.

Para las madres trabajadoras de escasos recursos existen estancias infantiles y guarderías subrogadas por el Estado. Las trabajadoras migrantes dejan a sus hijos en México bajo el cuidado de abuelos, familiares o amistades. Los estudios de la mujer —considerados posteriormente estudios de las mujeres— constituyen una nueva área del saber cuya finalidad central es construir un cuerpo teórico acerca de las mujeres, tomando en cuenta su situación en la sociedad desde su propia óptica y de acuerdo con sus propios intereses. Aparecieron en Estados Unidos en la década de los sesenta como resultado del movimiento feminista, luego se extendieron a diversos países europeos, y se generalizaron en los años ochenta en países latinoamericanos. Su objetivo era crear un nuevo paradigma en las ciencias a partir de una revisión crítica del vigente para incluir a la mujer como sujeto social. En 1975 inició la década internacional de la mujer; en 1980, la Conferencia de Copenhague, auspiciada por la Organización de las Naciones Unidas, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) propuso, entre otros objetivos, estimular el interés y el apoyo a proyectos de investigación inherentes a la mujer, promoviendo así que la problemática del género se estudiara de manera no sexista y como parte de los programas académicos. El debate sobre cuál sería la denominación correcta incluía estudios de la mujer, estudios de las mujeres o estudios feministas. Estos últimos eran reivindicados por el movimiento feminista para diferenciarlos de los estudios desligados de su origen y compromiso con el feminismo.

El género, como categoría social, es una de las contribuciones teóricas más significativas del feminismo contemporáneo. El surgimiento de la categoría de género como modo de explicación de las relaciones de poder trajo consigo el nombre de estudios de género. Para Gomáriz, son el segmento de la producción de conocimientos que se ha ocupado de este ámbito de la experiencia humana. La referencia a las mujeres en plural se utilizó en Estados Unidos y otros países, y refería a la consideración de ellas como un colectivo, clase o grupo a diferencia de la esencialización del concepto mujer, que cuestiona la “esencia mujer”. Actualmente existe heterogeneidad teórica y conceptual en estos estudios, un avance desigual en diversos países y una denominación diferente. Pese a ello se ha logrado el intercambio de información, una incorporación importante de la temática en espacios universitarios (carreras, maestrías, doctorados, posdoctorados, cursos y seminarios) dedicados a la problemática, que requieren aportes interdisciplinarios. Pese a su juventud, los estudios de género comienzan a realizarse en diversas ciencias sociales. Incorporar la mirada de género implica transformar la disciplina con la incorporación de elementos que se han dejado de lado en la explicación de varios fenómenos sociales, entre ellos el económico.

En una ética política cuyo objetivo es la transformación general de la sociedad, tiene que ver con el fondo de la discusión sobre el feminismo de la igualdad y de la diferencia. Incorporar en los estudios la perspectiva de género implica reconocer las relaciones de poder entre los géneros, construidas social e históricamente por las personas y que atraviesan todo el entramado social y se articulan con otras relaciones sociales. En el horizonte de una ética solidaria, se considera integrar las necesidades y demandas de todos, se requiere transformar la división del trabajo por géneros. Esto implica develar y transformar el tipo de relaciones existentes. La presión por atender la problemática real de las mujeres ha sido el primer paso para comenzar a pensar en la perspectiva de género e incorporarla en el documento.

Es difícil considerarlo como un cuerpo teórico monolítico. El acompañamiento de la interdisciplinariedad en los estudios de género supone una problemática teórica específica, que se alcanza en el trabajo conjunto y la interrelación de diversas disciplinas en el proceso de comprender el objeto de estudio común. Uno de los productos del proceso de construcción de la teoría crítica feminista son los estudios de género, que plantean nuevas preguntas, ponen en crisis categorías que parecían eternas y obligan a repensar las ciencias. Ello implica la revaloración crítica de conceptos tradicionales a partir de los estudios de género. Por su parte, la economía incorpora la preocupación de saber cómo y por qué gastos similares de energía humana han recibido históricamente distintos niveles de recompensa según el sexo del trabajador.

Se puede pensar el género como un sistema social que regula, jerarquiza y norma las relaciones entre los sexos. Se ha llegado a considerar la estructuración del género algo tan natural como la maternidad (obligatoriamente natural); hay actividades que se aprenden, como el trabajo doméstico (oficios “predeterminados” que son cultivados); la discusión no es biológica sino sobre el *lugar social* que se ocupa como género. Como personas, las mujeres son una categoría genérica, una clase social, una raza, un grupo ocupacional, pero también son individuos con una historia personal única. El contenido de la perspectiva de género es dinámico e histórico; se necesita tener al respecto claridad conceptual, que no es suficiente durante las acciones. Desde dicha perspectiva, la observación de los géneros y las relaciones de poder implica analizar las relaciones de desigualdad entre hombres y mujeres y sus efectos en la producción y reproducción la discriminación, que adquiere expresiones concretas en ámbitos de la cultura como trabajo, familia, política, organizaciones, empresas y la ciencia. La mirada de género no se supedita solo a ellas, es una concepción del mundo, de la vida. Por ejemplo, en algunos estudios macrosociales o de mercados de trabajo a la desagregación por sexo se le denomina “género”, pero la categoría permanece vacía.

En este análisis, la perspectiva de género es una categoría en pleno desarrollo que favorece el ejercicio de una lectura crítica y cuestionadora de la realidad para analizar y transformar la situación de las personas, a ella se circunscribe la presente compilación. Los estudios de mujeres aquí conjuntados tienen la intención de hacer visible la presencia del sexo femenino en la sociedad a través del fenómeno económico, examinar el sujeto femenino y su práctica social, en el marco de las ciencias sociales. Los textos presentan diferentes posturas sobre la perspectiva de género; en algunos opera la idea de que existe una “esencia femenina” que niega el principio relativizador que está en la raíz del análisis de género; en otros hay una postura más cercana al constructivismo, que exige desestructurar, deconstruir, descomponer las estructuras que sostienen la arquitectura conceptual, en referencia a una construcción cultural de la diferencia sexual, aludiendo a las relaciones sociales de los sexos. La participación es un concepto muy utilizado en las ciencias sociales, cuyo campo específico se encuentra en la sociología (participación social) y en la ciencia política (participación política). La participación integra un conjunto de prácticas, orientaciones y procesos sociales en los que interactúan individuos, grupos, clases, organizaciones y movimientos; representa un conjunto de acciones organizadas que buscan incidir en las decisiones sobre los recursos o imponer cambios o asuntos en la agenda de una sociedad determinada.



Desde el feminismo se plantea que participación y política abarcan mucho más que las instancias y los procedimientos convencionales, se hacen extensivas a un complejo de relaciones de poder y formas de ejercerlo, incluyendo las relaciones personales, familiares y la vida cotidiana. Desde esta corriente, las experiencias concretas de participación se han considerado con ciertos conceptos de varios autores, que rescata Di Liscia como “campos de acción”, “espacios puente”, “entre esferas” y de asociacionismo.

Al tomar en cuenta la participación de las mujeres, se hace referencia a las actividades que desarrollan en el ámbito público y tienen como fin incidir en las condiciones de vida de un colectivo; la participación requiere del encuentro con otros y otras, la identificación de necesidades comunes, el intercambio de saberes, el reconocimiento de objetivos compartidos y el acuerdo acerca de medidas conducentes para alcanzar esos objetivos. Porque tiene carácter público, la participación suele ser muy ardua, a veces inaccesible para las mujeres. Jelín considera un fenómeno recurrente la no consideración de diversas necesidades femeninas en los ámbitos de la toma de decisiones de distribución de recursos materiales y simbólicos. Para el feminismo la participación posee un valor instrumental porque formula sus intereses y elabora opiniones, e intrínseco por su importancia en el desarrollo y el ejercicio de sus capacidades que fortalecen su autonomía y autoestima.

Desde los años setenta, la participación económica de las mujeres en la sociedad llamó la atención de los especialistas en estudios de esta índole; el incremento de su incorporación a la actividad laboral ocurría en países industrializados y en vías de desarrollo; la intención de conocer su perfil como trabajadoras laborales se manifestó a finales la década de los noventa. Se han realizado análisis de las distintas formas de participación de las mujeres con enfoque en el mercado ocupacional, y su incorporación en el trabajo se ha considerado como una consecuencia de las guerras o crisis económicas que afectan a los países. Actualmente se estudian características y condiciones que sobrepasan estas derivaciones, tratando de conformar un nuevo perfil de estructuración de los órdenes económico y social. Un cambio en el orden social en las áreas de dominio masculino es representado por el incremento de participación femenina en la mano de obra y en el acceso, control, creación y consolidación de unidades económicas como empresarias y ejecutivas. A la decisión de ellas de participar en actividades económicas subyacen elementos de orden cultural y social relevantes para el estudio de la incorporación de las mujeres. La mayoría de los trabajos aquí presentados muestran cambios y cotidianidades en su integración al trabajo, su organización doméstica y en las comunidades mayores a las que pertenecen, y también se evidencian cuestionamientos con distintos grados de injerencia de hombres y mujeres en la toma de decisiones, que muestran redefiniciones en las relaciones de género.

La incorporación económica se establece con una visión doble, de relación social y de actividad productiva, en la que se inmiscuyen los roles y las relaciones de mujeres y hombres, algunas veces de manera explícita; aunadas a la conciliación de los roles sociales de las mujeres como coordinadoras de unidades de producción y de reproducción. Las relaciones de género tienen relevancia en este trabajo porque son partícipes en la consolidación de las unidades productivas de las mujeres, el desempeño de sus habilidades directivas, la incorporación femenina a la fuerza laboral, la reincorporación tras el despido, las transacciones femeninas, la operación de los financiamientos obtenidos y la estructura financiera de los hogares. La participación empresarial femenina ha recibido mínima atención. Las mujeres tratan de ingresar al mercado laboral como propietarias y administradoras de empresas que generan ingresos para ellas y sus hogares, ofreciendo empleo a otras personas. Una empresaria, para Zabludovsky}}, es aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa, y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado en la misma. Algunos estudios se han interesado en aspectos como la necesidad de autonomía de las mujeres, de que cuenten con flexibilidad de horario para emplearse y de la frustración ante la desigualdad que enfrentan en sus carreras. Conviene analizar los factores de cambio y la combinación de elementos que hacen posible el desarrollo de la empresa.

Las empresarias de mayor edad son conocidas por Arias como mujeres de negocios, pues se vinculan al mundo empresarial por necesidad económica o a consecuencia de los eventos que tuvieron lugar en el hogar (migración o estado civil). Los casos de mujeres ejecutivas deben ser analizados a detalle, por la forma en la que ellas acceden a estratos superiores en las jerarquías corporativas, en la que en muchas ocasiones son frenadas, aunque ostenten un capital humano con preparación y experiencia idónea para los perfiles requeridos. Por otra parte, estudios sobre el e7 como el de Birley reflejan que las motivaciones del crecimiento de las empresas propiedad de mujeres son un reflejo de la sociedad cambiante y no una diferencia inherente a los conocimientos y las motivaciones entre los sexos, por lo que las empresarias seguirán aumentando a la par que sus colegas masculinos. Martínez considera que la presencia de las mujeres en la dirección empresarial debe entenderse como una nueva forma de expresión sociocultural, pues ellas son las que toman decisiones y ejercen poder en áreas tradicionalmente masculinas.

Otra modalidad de participación económica de las mujeres es la que se lleva a cabo cotidianamente en los hogares, sus prácticas domésticas y su cultura financiera. La economía, para Villarreal, funciona a través del establecimiento de equivalencias entre bienes, servicios y sus representaciones pecuniarias. Estas acciones sobre cultura financiera no son integradas solo por precios fijados por el mercado, sino también por cuestiones de temporalidad, oportunidad y riesgo. La cultura financiera, desde el enfoque de las mujeres, integra las estrategias para obtener ingresos y cubrir gastos, las prácticas financieras y los factores que obstaculizan la consecución de objetivos y el logro de sus aspiraciones. Se recurre a cálculos con base en la información que se tiene y en las conjeturas sobre costos, tanto sociales como monetarios. Ya no todos los hogares corresponden al estereotipo de una pareja y sus hijos; en diversos estratos económicos, las viviendas y los habitantes se circunscriben a términos espaciales y a relaciones sociales fincadas.

LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DIGITAL

11

LAS MUJERES EN LA ECONOMÍA DIGITAL¹¹

La revolución tecnológica, centrada en torno a las tecnologías de la información, modifica la base material de la sociedad a un ritmo acelerado. Las economías del mundo entero se han hecho interdependientes y se ha introducido una nueva relación entre economía, Estado y sociedad. Los cambios sociales son tan espectaculares como los procesos de transformación tecnológicos y económicos. En ese contexto, y en persistentes condiciones de discriminación, las mujeres se han incorporado al trabajo remunerado de manera sostenida durante el último decenio (pese a que este aumento de la incorporación femenina se ha desacelerado en los últimos años). Según el informe elaborado por la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT), si bien las mujeres están ingresando a puestos técnicos y profesionales relacionados con las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), sigue existiendo una fuerte feminización de puestos de trabajo de nivel inferior. Una de las razones por las que el sector de las TIC se percibe como una industria de fuerte dominio masculino es porque la mayoría de los puestos de trabajo de alto valor y altos ingresos en este sector están ocupados por hombres.

¹¹ XII Conferencia regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe. Mujeres en la economía digital: superar el umbral de la desigualdad. México: CEPAL, octubre del 2013. Págs. 45-61

Tanto en los países desarrollados como en los países en desarrollo se encuentran casos clásicos de segregación vertical de género, en que las mujeres están fuertemente representadas en ocupaciones de bajo nivel TIC. Aunque las mujeres están incursionando en puestos técnicos y de alto nivel profesional, el estudio reveló una "feminización" de los puestos de menor calificación. En promedio, según esta investigación, las mujeres representaron el 30% del personal técnico operativo, apenas el 15% del nivel directivo y solamente un 11% de los profesionales de planificación y estrategia en el sector de las TIC. En términos generales, al analizar los sectores de actividad de las economías latinoamericanas, se observa que las mujeres se encuentran empleadas principalmente en los servicios y el comercio. Ante este panorama, resulta inevitable preguntarse por sus condiciones de trabajo. Para entender la posición de las mujeres en la economía digital y contar con elementos para el debate de políticas públicas que mejoren su incorporación, se seleccionaron tres casos del mundo laboral, profundamente vinculados con la producción y el uso de las TIC en la región.



En primer lugar, se analizan las condiciones de las mujeres asalariadas en la industria electro-electrónica brasileña, uno de los sectores de mayor desarrollo en la región, que demanda mucha mano de obra femenina, en especial para la producción de bienes de consumo como celulares, tabletas, computadoras, monitores, impresoras y otros. La conjunción de dos características de la economía brasileña —amplia proporción de asalariadas y presencia de una robusta industria electro-electrónica— torna sumamente interesante la mirada hacia la situación de las mujeres en la economía digital en este sector de la producción. La industria electro-electrónica es un sector de actividad característico de la economía digital y, como lo está mostrando el Brasil, se perfila con un dinamismo especialmente interesante para el empleo y el crecimiento de la industria en la región. Esto presenta oportunidades y desafíos para el empleo de las mujeres. A pesar de tratarse de un sector dinámico y en permanente cambio, se mantienen, e incluso en algunos casos se acentúan, las típicas barreras en el desempeño laboral de las mujeres (cargos de menor responsabilidad, demanda de disponibilidad completa y muchas otras) y los mecanismos discriminatorios (menor salario por igual trabajo y menos posibilidades de ascenso laboral, entre otros).

El segundo caso que se presenta en este capítulo analiza las condiciones laborales de las mujeres en un clásico servicio basado en las TIC: los centros de llamadas. Convertidos en un sector clave de la economía panameña, los centros de llamadas se han vuelto un modelo de gestión laboral y de creación de empleos, y conforman uno de los procesos de mayor dinamismo dentro de la economía digital. Sin embargo, este subsector no ha podido romper con ciertas barreras y obstáculos para el desarrollo laboral de las mujeres que emplea.

Algunos países de la región han especializado su economía en servicios competitivos a nivel mundial y establecen condiciones que facilitan la instalación de empresas dedicadas a estos servicios. Para entender las oportunidades que tienen las mujeres en este tipo de empleo se estudiaron las características y necesidades del personal femenino en estas empresas. Los centros de llamadas actualmente tienen una fuerte presencia en algunos países de la región, como la Argentina, Panamá y el Uruguay. Panamá se destaca por la voluntad política y por contar con una reglamentación especialmente atractiva para las empresas que brindan este servicio. Por esta razón, en este documento se revisa la situación de las mujeres allí ocupadas.

El tercer caso que se aborda se refiere a la situación de las mujeres que utilizan las TIC en emprendimientos productivos. Se trata de mujeres peruanas que participaron de un curso de capacitación en TIC para emprendimientos productivos en la República de Corea y después regresaron al país, donde desempeñan un papel fundamental como multiplicadoras de la experiencia de capacitación y de la posibilidad de reproducir la lógica de generación de negocios de pequeña y mediana escala con el uso intensivo de las TIC.

Saber cómo y cuáles han sido los procesos de incorporación de las TIC en las micro y pequeñas empresas (mypes) cuando estos emprendimientos son liderados por mujeres permite analizar las oportunidades que estas tecnologías generan mediante un uso estratégico y una capacitación específica, lo que habilita a dar un salto de la precariedad a emprendimientos con condiciones de estabilidad y prospección.

El desarrollo de la industria electro-electrónica es, al menos para algunos países de la región, un componente importante del proceso de cambio estructural, ya que implica aumentar la eficiencia dinámica de la estructura productiva. Esta tendencia se justifica por la trayectoria reciente del sector y por el advenimiento de dos macrotendencias a nivel mundial: i) la inclusión digital de un enorme contingente de la población que aún se encontraba por fuera de la sociedad de la información y ii) la tendencia de la incorporación de la electrónica y los componentes electrónicos a todos los demás bienes industriales con el fin de atribuirles nuevas funcionalidades e innovaciones.

El Brasil es uno de los países de la región que, como México, cuentan con una industria electrónica importante. Los países latinoamericanos que actualmente no tienen producción en la industria electro-electrónica también experimentan las tendencias mencionadas, puesto que se ven obligados a resolver el problema de la provisión de bienes de esta industria, ya sea por medio de planes e inversiones para la producción o mediante la importación. Aunque todos los países enfrentan las consecuencias de ambas macrotendencias, en aquellos donde esta industria opera se abren más oportunidades laborales para las mujeres.

De acuerdo con los estudios realizados, la industria brasileña evoluciona gradualmente hacia la incorporación de nuevos patrones de innovación, basada en el desarrollo de un ecosistema con una fuerte impronta de ingeniería local. La informática representa la mitad de la facturación de la industria electro-electrónica e incluye principalmente computadoras de escritorio y portátiles y tabletas. La fabricación de estas últimas ha registrado un crecimiento exponencial que ha superado al de las dos primeras. En el sector de las telecomunicaciones, la fabricación de teléfonos celulares inteligentes también ha crecido con rapidez, en contraste con la fabricación de celulares tradicionales, una tendencia que muy probablemente se mantendrá.

En la manufactura de bienes de consumo electrónicos que se realiza en fábricas de ensamblaje instaladas en el Brasil se utilizan principalmente componentes importados. Esto genera una fuerte presión sobre la balanza comercial del sector, ya que la mitad de las importaciones de bienes electro-electrónicos de 2011 y 2012 (proyección) corresponde a componentes, cerca de un 63% de los cuales provienen de China y el resto de Asia. Este desequilibrio comercial es blanco de la política industrial brasileña actual, que está implementando una batería de instrumentos destinados a generar una industria local de componentes para sustituir esas importaciones. Por ejemplo, a fines de 2012 se concretó la inversión para construir una sexta planta de Foxconn para producir bienes de marca Apple y elaborar todos los componentes necesarios para su producción (cables, cámaras, pantallas sensibles al toque, LED y placas de circuitos). Los únicos componentes que no se producirán serán los transistores de película delgada, que mejoran la calidad de la imagen. Desde su anuncio en 2011, esta inversión ha generado un acalorado debate en el Brasil sobre la política industrial más adecuada para el cambio estructural en el desarrollo local de la electrónica, entre otros sectores intensivos en conocimiento. En suma, la industria electro-electrónica del Brasil ocupa el centro de la atención sobre la política industrial que podría generar una estructura productiva más eficiente. Por el dinamismo y la importancia de estas políticas es que el análisis de la situación de las mujeres brasileñas ocupadas en la industria electro-electrónica sirve para entender los desafíos que acompañan la inserción de las mujeres de la región en estos ámbitos de producción propios de la economía digital.

Actualmente, el Brasil está recibiendo una inversión extranjera directa de gran envergadura en el sector electro- electrónico y el gobierno está implementando medidas para que esa inversión genere efectos de arrastre hacia el subsector local de componentes electrónicos. En consecuencia, es fundamental que, en relación con la política sectorial que se implemente en el Brasil o en cualquier país que aplique este tipo de políticas, se planteen preguntas sobre las condiciones de inserción de las mujeres en el sector. La idea es prevenir y protegerlas de posibles pérdidas de puestos laborales, evitar que queden por fuera de las habilidades tecnológicas y que cuenten únicamente con el estereotipo de delicadeza, coordinación y atención que se hace cada vez más prescindible en el proceso de automatización y robotización que experimenta esta industria.

En algunas investigaciones se ha explorado la situación de las mujeres en la industria electro-electrónica del Brasil y se destaca la fuerte inserción de mano de obra femenina en dicha industria. Sin embargo, las conclusiones no parecen del todo alentadoras, ya que, si bien las mujeres ingresan al mercado laboral formal de una industria con una sólida organización sindical, se insertan en los sectores de menor calificación para realizar tareas de mayor nivel de repetición y menor desempeño creativo o profesional.

Algo similar sucedió en el pasado reciente con la industria manufacturera de exportación, considerada como un espacio competitivo que ofrecía alternativas laborales a las mujeres. Esta industria se instaló principalmente en México, Centroamérica y el Caribe debido al bajo costo de la mano de obra y a la ventajosa ubicación respecto del mercado de los Estados Unidos. No obstante, la contribución del sector a la generación de empleo total fue escasa, con puestos de baja calificación y exiguos salarios. Se trata de un patrón de generación de empleo de baja calidad que, articulado con la ausencia de políticas de cuidado, puede repercutir de manera negativa en la igualdad.

Con la automatización, las empresas han disminuido las plantillas de trabajadores y buena parte de los trabajadores hombres han sido sustituidos por mujeres, al tiempo que ha habido un vaciamiento de los contenidos y una simplificación del trabajo. Los trabajos de mantenimiento técnico son realizados por técnicos e ingenieros hombres, pero las tareas más rutinarias, relacionadas con la producción directa, las llevan a cabo las mujeres. Es indudable que existe una fuerte asociación entre el empleo femenino y los puestos de trabajo con características de taylorismo. El sector electro-electrónico del Brasil ha feminizado su plantilla de personal, pero las mujeres trabajan en los puestos de menor nivel tecnológico. Este mismo fenómeno se observó en los países del sudeste asiático en las primeras fases de cambio estructural guiado por las exportaciones de bienes de sectores tecnológicos. En estos países se observa actualmente una tendencia a la intensificación tecnológica que se correlaciona con la desaparición de las mujeres de las plantillas de los sectores con más contenido tecnológico.

La segregación horizontal —un importante concepto para el análisis del mercado laboral— alude a la sobrerrepresentación de las mujeres en determinadas ocupaciones, generalmente identificadas como "de mujeres". En términos generales, la tipificación de las ocupaciones como femeninas depende de los contextos, pero suele reflejarse una alta participación de mujeres en el sector terciario de servicios, sobre todo en actividades que se asocian con tareas reproductivas, como las áreas de educación, salud, servicios personales, cuidados y empleo doméstico. La información disponible en la industria electro-electrónica muestra que la segregación horizontal sigue caracterizando las formas de organización de la producción en este sector de actividad.

Al igual que en otros sectores de la economía, como la maquila, en la industria electro-electrónica se reproduce el fenómeno de la segregación horizontal de las mujeres y se las ubica en los puestos de menores requerimientos tecnológicos y peores salarios. En este caso, al fenómeno de la segregación horizontal se añade el de los estereotipos que tipifican a las mujeres como personas con mejores habilidades manuales y de motricidad fina, por lo que la línea de montaje es el lugar "privilegiado" para ellas. Estos puestos constituyen los escalafones más bajos en la estructura jerárquica de las empresas.

A su vez, cuando el sector intensifica su contenido tecnológico, las mujeres pueden quedar excluidas de los nuevos puestos de trabajo creados. En el caso de una de las empresas estudiadas, este fenómeno se ve claramente al analizar los puestos de trabajo y remitirse al discurso de las mujeres trabajadoras de la fábrica de ensamblaje donde se realizaron entrevistas en profundidad.

La división técnica del trabajo en la planta de la empresa se refleja en tres áreas de producción: la unidad de fabricación inicial (*front-end*), la unidad de fabricación final (*back-end*) y el centro de recuperación de dispositivos (CAR). La mayoría de los empleados de la planta trabaja en la unidad de fabricación final. El aparato electrónico primero pasa por la unidad de fabricación inicial, después llega a la unidad de fabricación final y culmina en el puesto de control de calidad. Si es aprobado, se encamina hacia el área de embalaje. Si el producto ensamblado tiene algún defecto, se dirige al centro de recuperación de dispositivos para su reparación.

En la unidad de fabricación final el aparato se monta, juntando la placa con todos los demás componentes, y se prueba. Si en la prueba se presenta alguna falla, se envía al centro de recuperación de dispositivos. En la unidad de fabricación inicial trabajan mayoritariamente hombres, mientras que en la unidad de fabricación final la mayoría de los empleados son mujeres. En el centro de recuperación de dispositivos, los hombres se desempeñan como técnicos analistas de los aparatos con fallas, mientras que las mujeres son las reparadoras.

La división técnica del trabajo en la empresa se ve influida por la división sexual del trabajo, que se caracteriza por asignar a los hombres labores asociadas con la esfera productiva —que coinciden con las funciones de mayor valoración social y económica— y a las mujeres actividades asociadas a las funciones reproductivas o derivadas de ellas. Esta forma de la división social del trabajo tiene dos principios organizadores: el principio de separación (hay trabajos de hombres y trabajos de mujeres) y el principio de la jerarquía (el trabajo del hombre "vale" más que el de la mujer). Igual que las otras formas de división social del trabajo, la división sexual del trabajo no es rígida ni inmutable. Si bien sus principios organizadores son los mismos, sus modalidades (concepción del trabajo reproductivo, lugar de la mujer en el trabajo mercantil y demás) presentan grandes variaciones en el tiempo y el espacio. Lo importante de esta noción es que la división sexual del trabajo puede modificarse mediante diversas políticas públicas, entre ellas políticas laborales y productivas que partan de un diagnóstico organizacional y empresarial con perspectiva de género y promuevan una transformación de la actual forma de organización del trabajo y los supuestos que la sostienen.

En el caso de la industria electro-electrónica, los puestos de trabajo que requieren calificación técnica (de la unidad de fabricación inicial y de análisis de fallas en el centro de recuperación de dispositivos) son ocupados principalmente por hombres, mientras que los puestos de la unidad de fabricación final, menos calificados (de montaje y prueba), son ocupados por mujeres. En el centro de reparación se vuelve a repetir el esquema que coloca a las mujeres en el lugar operativo y a los hombres en las posiciones de mayor conocimiento técnico, ya que los segundos diagnostican las fallas y establecen el procedimiento de reparación, y las primeras lo llevan a cabo.

Las operarias afirman que en los puestos de montaje y prueba se requieren características como rapidez, delicadeza, agilidad y atención, entre otras. El área de reparaciones es una de las preferidas por las operarias para trabajar, ya que tiene mayores requerimientos técnicos y un mejor salario.

Al poner el foco en el trabajo de las mujeres, se observó que las operarias utilizan las tecnologías con un conocimiento básico, absolutamente funcional a la tarea rutinaria que deben realizar. Las operarias no saben necesariamente ni por qué ni cómo funcionan las tecnologías que usan en sus tareas. Su labor se limita a apretar botones, responder a señales sonoras o visuales, o encastrar manualmente distintas partes de un aparato, lo que les deja poco o nulo margen para generar procesos incrementales de mejora de su trabajo. El entrenamiento que reciben en referencia a la línea de producción se limita a algunos minutos de explicación y otros de acompañamiento sobre la práctica, lo que no alcanza para adquirir habilidades en el manejo de las TIC.

Las mujeres son empleadas en áreas específicas y se forman "territorios de mujeres", donde las habilidades requeridas para el puesto están definidas como características consideradas típicamente femeninas. Por lo tanto, se establece como natural y eficiente que sea una mujer quien ocupe ese puesto.

Al considerarse como habilidades naturales y propias del ser mujer, no conllevan ningún tipo de reconocimiento o recompensa que se refleje en la remuneración. Esta característica estigmatizada del ser mujer como delicada, atenta y de buena manualidad, termina por atentar contra las propias mujeres, ya que, al ser entendidas como "dadas" y no como adquiridas, estas características no tienen un correlato salarial.

Por último, esas habilidades que son consideradas como "naturalmente femeninas" se perpetúan bajo una fuerte estructura que promueve el mantenimiento y la reproducción del sistema de género y que sostiene y reproduce modelos tradicionales respecto de la ubicación de mujeres y hombres en la sociedad. Esto contribuye a reforzar una matriz binaria interpretativa que se construye definiendo qué es lo masculino y qué es lo femenino. También se refleja en el ámbito productivo mediante la definición de las actividades laborales, por lo general jerarquizadas, entre hombres y mujeres, y sus correspondientes remuneraciones.

La segregación horizontal y la asignación de tareas por características "propiamente femeninas" configuran situaciones desventajosas para las mujeres que están insertas en el mercado. Al diseñar políticas productivas industriales acordes al cambio estructural con igualdad se deben tener presentes estas configuraciones para transformarlas y así generar una mejor apropiación del desarrollo productivo digital para hombres y mujeres.

El sector de los centros de llamadas se ha caracterizado por un rápido crecimiento en las últimas décadas, asociado con la expansión que ha experimentado el sector de los servicios en virtud de los avances en el uso de las TIC. Las "mujeres sociables" que trabajan en los centros de llamadas son las encargadas de brindar el clásico servicio basado en las TIC. En el ámbito de los centros de llamadas se pueden observar dos fenómenos propios del cambio de modelo y de la revolución tecnológica, que han servido de impulso a su desarrollo: la reestructuración de las grandes empresas multinacionales y los procesos de reorganización del trabajo que dicha reestructuración conlleva.

En el contexto de una economía terciaria en expansión, los centros de llamadas se han convertido en un modelo de gestión laboral y de creación de empleos, y conforman uno de los procesos de mayor dinamismo en la economía digital actual. Tal es así que en diversos trabajos se presenta a los trabajadores y las trabajadoras de estos centros como "trabajadores del conocimiento".

Sin embargo, otros autores establecen algunos matices dentro de la diversidad de centros de llamadas, en función de los factores laborales en que basan su productividad y competitividad. Mientras que en unos predomina el trabajo basado en la ejecución rápida de tareas repetitivas y los sistemas de gestión de la mano de obra se centran en un estricto control de los trabajadores y las trabajadoras y sus estrechos márgenes de creatividad, en otros, el trabajo vinculado al relacionamiento es la base para construir una interacción de negociación con los clientes. Del Bono y Bulloni se refieren a este último tipo de centros de llamadas en Australia, los Estados Unidos y el Japón, donde hay oportunidades de carrera, personal profesionalizado y valorado por sus competencias sociales, y teleoperadores o teleoperadoras independientes, creativos y con elevados niveles de discrecionalidad para la ejecución del trabajo y la toma de decisiones.

Los centros de llamadas pertenecen a una industria que promueve altos niveles de flexibilidad laboral, con el fin de adecuar el proceso de trabajo a las nuevas tecnologías de la comunicación y ofrecer un servicio que funcione las 24 horas del día, los 7 días de la semana y los 365 días del año. Ello requiere de complejas y modernas formas de organización del trabajo, ajustadas a los amplios márgenes de adaptación que demanda la industria, lo que repercute en las características del trabajo en el rubro.

Al igual que en los procesos tradicionales de fabricación en serie, en el trabajo en los centros de llamadas de América Latina el operador típico es joven y de sexo femenino. En seis países de la región, el 71% de la planilla de trabajadores está constituida por mujeres.

La incorporación de las TIC a los procesos productivos ha provocado la puesta en práctica de diferentes estrategias de reestructuración, impulsadas por las empresas en el marco de la redefinición de las relaciones laborales. De esta manera, el uso de las TIC ha afectado las estructuras laborales, impulsado la creación de nuevos trabajos e identificado la formación requerida para ellos, entre otros cambios.

Para conocer a cabalidad la situación de las mujeres empleadas en los centros de llamadas en América Latina, se analizó la realidad de las panameñas que trabajan en estas empresas. Panamá ha desarrollado normativa específica para la instalación de centros de llamadas y en 2011 el gobierno aprobó una ley para fomentar la instalación de este tipo de empresas en el país. En esta ley se incluyen incentivos impositivos y fiscales, laborales y migratorios con el propósito de fomentar el desarrollo de la industria. Las empresas que se dedican a estas actividades están libres de impuestos directos e indirectos, contribuciones, tasas, derechos y gravámenes nacionales, además de estar sujetas a los beneficios establecidos por la Ley de Zonas Francas. En lo que respecta a las regulaciones laborales, se establece que las fluctuaciones de los mercados de exportación que conlleven una pérdida considerable del volumen de ventas son causas justificadas para dar por terminada la relación de trabajo. Además, se especifica que las actividades de los centros de llamadas no podrán ser detenidas por huelga.

La legislación vigente en Panamá va acompañada de importantes ventajas para que los centros de llamadas se instalen en el país. En primer lugar, Panamá tiene una ubicación geográfica estratégica y allí confluyen seis consorcios de cables submarinos de fibra óptica que facilitan la comunicación. En segundo término, ocupa la posición 57 a nivel mundial (entre 142 países) del índice conectividad, antes que el Brasil, México y la Argentina, y el quinto lugar en el escalafón de conectividad en América Latina.

Las empresas del sector de centros de llamadas en Panamá se han consolidado como proveedoras de servicios empresariales a distancia, en su mayoría subsidiarias de empresas internacionales, por medio tanto de la externalización como de la internalización de sus actividades. Las tres mayores empresas son multinacionales o proveen servicios a multinacionales.

Según la Autoridad Nacional de los Servicios Públicos, encargada del relevamiento de información del sector de centros de llamadas, recién en los últimos años se empiezan a tener datos más confiables sobre la cantidad de personas empleadas en el sector. Se estima que a partir de 2008 hubo un descenso de la cantidad de empleados, que puede explicarse por la crisis internacional, dado que los clientes de muchos de los centros de llamadas instalados en Panamá se encuentran en los Estados Unidos y la situación de crisis en ese país debilitó la demanda.

En un estudio realizado en 2005 por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) (ahora Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU- Mujeres)) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), en conjunto con la Facultad de Economía de la Universidad de Panamá, se muestra que las mujeres representaban el 60% en el área de atención de llamadas (operadoras), el 35% en el sector de soporte técnico y el 5% entre los proveedores de equipos y redes de comunicación. Estos tres niveles tienen una lógica ascendente de especialización técnica y mejores remuneraciones, lo que coincide con el concepto de segregación vertical: menos mujeres ocupan puestos de mayor nivel jerárquico y mejores remuneraciones.

Según datos del último censo de población realizado en Panamá, las mujeres con títulos (universitarios o no) en informática, ingeniería y profesiones afines son 140.059, mientras que los hombres suman 112.435 (esto significa que el 55,6% de los profesionales son mujeres y el 44,4% son hombres). Sin embargo, si se consideran específicamente las áreas de informática, se constata que los hombres representan la mayor proporción de titulados, con el 59,2%, mientras que las mujeres conforman el 40,8% de este subuniverso. El fomento de la selección de carreras no tradicionales afines a la ciencia y la tecnología por parte de las mujeres panameñas es una herramienta política que está prevista en el Plan Estratégico Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación. Si se concretaran acciones efectivas respecto de esta política, habría una sinergia positiva entre la formación de las mujeres y su posible inserción en el mercado laboral en los centros de llamadas.

Al analizar los puestos de trabajo de los centros de llamadas, se constató una clara segregación vertical en la forma de organización del trabajo, que perjudica la movilidad ascendente de las mujeres.

Como se establece en la literatura sobre mercado laboral y género, la segregación vertical es un concepto que no escapa a la realidad de las mujeres latinoamericanas. En el estudio Estrategias de desarrollo y equidad de género, Giosa y Rodríguez establecen que las mujeres aún siguen encontrando más dificultades que los hombres para avanzar en la carrera laboral. Se verifica la persistencia del fenómeno conocido como "techo de cristal", que alude a las barreras invisibles que impiden a las mujeres ascender en las escalas laborales jerárquicas. El indicador más evidente de esta situación es la subrepresentación de mujeres en los cargos ejecutivos, lo que representa una desigualdad en el retorno de la inversión en educación y capacitación que estas realizan.

Entre las barreras que constituyen el techo de cristal pueden señalarse los estereotipos y los preconceptos acerca de las mujeres por parte de la sociedad en su conjunto, así como la exclusión de las mujeres de las redes informales de comunicación, la carencia de oportunidades para ganar experiencia en el manejo de líneas de trabajo y las culturas empresariales hostiles. Pero, sobre todo, las mujeres perciben como muy difíciles sus posibilidades de ascenso frente a las políticas empresariales que tradicionalmente las vinculan con el trabajo de cuidado y las responsabilidades familiares. Por lo general, en las empresas no se cuestiona esta situación ni se brindan estrategias de apoyo a los empleados y las empleadas, y así se recortan las posibilidades de ascenso de las mujeres bajo el supuesto de que serán menos eficientes o cumplidoras en puestos ejecutivos porque deberán hacerse cargo de sus familiares dependientes. En general, el prejuicio masculino, por parte de los jefes o gerentes de áreas, se identifica como el factor que más explica la existencia del techo de cristal.

En forma similar a lo que se observó en el caso de la industria electro-electrónica, en los centros de llamadas se registra una superposición de la división técnica del trabajo con la división sexual del trabajo. Según el testimonio de un ex gerente de soporte técnico, "(...) no existen resistencias claramente explícitas en el momento de contratar mujeres para determinadas posiciones, pero sí hay una impronta cultural de que ciertas posiciones deben ser ocupadas por hombres".

En la misma línea se plantea que, si bien no existe un reconocimiento explícito sobre las posibilidades de ingreso de hombres y mujeres en determinados puestos, se visualiza claramente una división sexual del trabajo entre unos y otras.

"(...) hay ciertas posiciones relacionadas con la tecnología que, dada nuestra cultura, presentan resistencias para dárselas a una mujer. No es algo que tú vas a notar y nadie te lo va a decir abiertamente, pero sí lo hay. Las personas no dicen, yo no quiero una mujer en esa posición, yo quiero un varón. Pero si tú te pones a analizar la gran mayoría de ciertas posiciones de tecnología las ocupan en su mayoría los varones" (gerenta de recursos humanos).

Las supervisoras entrevistadas también plantean diferencias entre el soporte técnico de nivel 2 y el resto de los puestos de nivel 1. En el caso de estos últimos, se plantea que se considera que las mujeres son más amables y tienen un mejor trato con los clientes, dos factores determinantes para ocupar estos cargos.

"(...) veo más mujeres (nivel 1) (...) como que las mujeres son más cariñosas y manejan mejor el trato con el cliente" (supervisora).

Existe una mirada que da cuenta de que las mujeres poseen en mayor medida determinadas "habilidades y capacidades sociales" que son requeridas para ocupar los puestos de trabajo que implican un adecuado relacionamiento interpersonal (en este caso se piensa directamente en los clientes). De esta manera, se configuran determinados estereotipos que van encasillando la labor de mujeres y hombres en el marco de esta estructura de puestos de trabajo.



La descripción de los diferentes puestos laborales permite visualizar una clara definición de las tareas productivas que implica cada puesto. Existe además una diferenciación entre los cargos que ocupan mujeres y hombres que responde a razones de género. Los puestos que requieren mayores conocimientos tecnológicos son ocupados principalmente por hombres, mientras que la mayoría de los puestos que requieren de otros requisitos, como las "habilidades sociales", son ocupados por mujeres. Estas habilidades no son consideradas como características que tienen un valor económico, sino que se considera que son naturales y que las mujeres son más propensas a desarrollarlas. A su vez, por no ser adquiridas en un contexto formal, como el conocimiento tecnológico en el marco de las universidades o los institutos, presentan un menor grado de reconocimiento. Todo esto hace que no se visibilice el valor agregado que estas habilidades pueden tener en el contexto laboral.

Los cambios tecnológicos y organizativos, y las presiones sobre la competitividad, requieren nuevas capacidades. Además de la formación laboral para el uso de las nuevas tecnologías, hay que considerar las habilidades personales, psíquicas e intelectuales necesarias para la rápida adaptación a los cambios y hacer posible la utilización de controles e incentivos laborales totalmente diferentes a los del modelo de producción anterior.

La capacitación que se brinda en los centros de llamadas puede marcar la diferencia de las expectativas y posibilidades de ascenso de las mujeres que ocupan los puestos de operadora de nivel 1, si bien esta diferencia varía según el tipo de empresa y el perfil de los clientes que atiende.

En el caso de las operadoras que integran el nivel 1, se reconocen diferentes capacitaciones que pueden durar hasta un mes y en las que se enseñan los procesos básicos sobre el uso de las TIC y las utilidades directas según el trabajo que se realiza, pero no se abordan las complejidades que pueden tener los diferentes sistemas operativos y las aplicaciones que utilizan.

Estos procesos de capacitación no profundizan en conocimientos tecnológicos, sino que están destinados al mero entendimiento de la herramienta que se utiliza, con procedimientos rutinarios y mecánicos. Contribuyen a reforzar un círculo de desigualdad en donde las mujeres se ubican en el nivel 1 y ven coartada la posibilidad de avanzar hacia mejores puestos si solo dependen de la formación interna.

"(...) se promueve la educación universitaria sobre todo (...) si tú estabas en la universidad, nosotros promovíamos que tú fueras a la universidad. Entonces hay un programa de reembolso de hasta cierto porcentaje de tu carrera universitaria, hasta cierto tope, basado en el resultado de tus notas (...) Por otro lado, nosotros teníamos por lo menos en mi área, la política de que si tú estabas en la universidad tenías preferencia en tu horario para poder acomodarlo, que fuera más flexible para que tú fueras a la universidad" (gerenta de recursos humanos).

LAS MUJERES EN **LOS ÁMBITOS DE PODER ECONÓMICO Y POLÍTICO DE MÉXICO**

12

LAS MUJERES EN LOS ÁMBITOS DE PODER ECONÓMICO Y POLÍTICO DE MÉXICO

Gina Zabludovsky Kuper¹²

El ámbito laboral

Durante las últimas cuatro décadas, la participación de las mujeres en el trabajo extradoméstico prácticamente se ha duplicado pasando del 19% en 1970 a 38% en el 2013.

A pesar de los avances en este sentido, aún existen disparidades en las percepciones económicas en relación con el sexo. Según los informes del Banco Mundial en México, para el año 2012, la brecha salarial entre hombres y mujeres es de 80 centavos por cada dólar. La presencia de las mujeres disminuye a medida que aumentan los salarios mínimos mensuales.

Los niveles educativos

Si bien es cierto que la incorporación de las mujeres en el ámbito laboral muestra cambios sin precedentes, las transformaciones más drásticas se han dado en la esfera educativa en donde en los niveles medios y superiores están a la par de los hombres.

¹² Revista mexicana de ciencias políticas y sociales. UNAM. Nueva época, Año LX No. 223, enero-abril del 2015. Págs. 61-94

Lo anterior es congruente con los hallazgos realizados en distintos países según los cuales se observa que las mujeres dan un alto valor a la preparación académica como factor que contribuye a su propia seguridad y al aumento de las posibilidades de ascender en las estructuras ocupacionales

Como lo muestra el gráfico 3, en México el número de estudiantes de sexo femenino en las universidades ha aumentado a pasos acelerados pasando de 17% en 1970 a 50% en el 2011. Sumado a lo anterior, las mujeres tienen una mayor eficiencia terminal ya que, si sólo tomamos en cuenta a los(as) egresados(as), su porcentaje asciende a 55%.

Durante las últimas dos décadas se detecta un importante incremento en profesiones que antes se consideraban tradicionalmente masculinas como Administración de Empresas y Derecho. Como ocurre en otros países, en México se ha dado una creciente inserción de las universitarias en las carreras de comercio dedicadas a los negocios, la administración y las finanzas. Su presencia es también muy importante en especialidades como mercadotecnia, educación, comunicación, odontología y química donde alcanzan cifras superiores a 60%.



Sin embargo, en las áreas de tecnología, la participación de las mujeres todavía es muy reducida. De acuerdo con los datos del 2011, en las diversas ingenierías -como las civiles, las industriales y las de sistemas-, las estudiantes del sexo femenino no alcanzan la tercera parte.⁸ Esta situación es aún más drástica en las ingenierías mecánicas, eléctricas y Cálculos realizados. Las fuentes de información para estos cálculos se encuentran actualizados hasta el 2011. Al momento de la redacción de este artículo aún no existían datos para 2012 y 2013. La tendencia en México es concordante con la feminización de la educación superior observada en otros países. Para el año 2004, en Noruega el porcentaje de estudiantes del sexo femenino alcanzaba 61%, en Polonia, Estados Unidos y Portugal, 57%, y en Canadá 56%. La tendencia también se observa en América Latina, especialmente en Uruguay y Venezuela (61% y 60% respectivamente).

La política: cargos de elección y representación

Durante los últimos años la participación de las mujeres en los cargos de representación política ha tenido cambios significativos, especialmente en el ámbito del Poder Legislativo. Desde el momento en que asumió el cargo la primera legisladora mexicana en 1954,¹⁰ el aumento de las mujeres ha sido gradual y constante en la Cámara de Diputados. Sin embargo, durante casi cuatro décadas su presencia se mantuvo a niveles muy bajos.¹¹ Este panorama muestra signos de cambio a partir de 1994, cuando el número de diputadas empezó a incrementarse pasando de 16% en el período 2000-2003, a 37% para el 2012-2015.

En el Senado de la República también se observa una tendencia similar, ya que 33% de la actual legislatura está constituida por mujeres, mientras que en las dos anteriores no superaban 17%.

Estos cambios son resultado directo del impacto de las reformas al Código Federal Electoral en materia de género aprobadas y modificadas en los años 2002, 2008 y 2011-2012, las cuales obligan a los partidos políticos a no sobrepasar un determinado porcentaje de candidatos legisladores(as) de un mismo sexo.

Los avances de las mujeres en el Poder Legislativo contrastan con los índices de participación en otros cargos de elección política como son las gubernaturas, ya que en toda la historia del país sólo ha habido seis gobernadoras, y en la actualidad ninguna mujer ocupa dicho cargo.

Esta situación es similar a la que se da entre las presidentas municipales, ya que para el año 2013 las mujeres apenas ocupaban 8% de estos cargos. La zona con los índices más altos es Yucatán, donde las mujeres alcanzan 21% de estos cargos de elección. Lo anterior es congruente con la historia de este estado donde la presencia de las mujeres en la vida pública ha tenido una gran relevancia histórica y su participación en asociaciones civiles y grupos comunitarios ha sido notable. Como ejemplo conviene tener presente que, en 1879, bajo el liderazgo de Rita Celis, tuvo lugar un movimiento en pro de la educación y, durante las primeras décadas del siglo xx, allí se llevarían a cabo los dos primeros congresos feministas en América

La presencia de las mujeres también ha sido muy escasa en la integración de los gabinetes presidenciales, ya que desde 1981¹⁷ hasta la actualidad nunca han alcanzado más de 15%.¹⁸ Su participación como Secretarías de Estado se ha concentrado en ciertas áreas como Turismo (1994, 2000, 2006, 2012), Desarrollo Social (2000, 2006, 2012), Contraloría General de la Federación (1988, 1994) y Relaciones Exteriores.

En lo que respecta al Poder Judicial, las mujeres sólo representan 18% de los integrantes de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, mientras que ninguna mujer figura en el Consejo de la Judicatura Federal.

Como veremos a continuación, en México la escasa presencia de las mujeres también se expresa en los ámbitos del sector privado. De hecho, su participación en los consejos directivos de las compañías que cotizan en bolsa apenas alcanza 7%. Este rango es menor que en los países llamados industrializados, donde el índice es de 12%, con altos contrastes entre naciones ya que, mientras en Noruega llega a 36%, en Japón apenas alcanza 1%.

Funcionarias y ejecutivas en el sector privado

En lo que se respecta a los cargos de funcionarias, gerentes y/o ejecutivas, los cálculos realizados a partir de las fuentes estadísticas nacionales muestran que el porcentaje de mujeres con responsabilidades directivas en el sector privado es de 29%, lo cual está muy lejos de reflejar la presencia en la fuerza de trabajo y las graduadas en las universidades. Además, como lo muestra el siguiente gráfico, este porcentaje es también bajo si se les compara con las funcionarias en el gobierno que representan 39% del total.

La situación se vuelve más drástica si se le compara con otras fuentes. A partir de una base de datos construida para esta investigación, se detectó que en las grandes corporaciones del país la presencia de las mujeres como gerentes y ejecutivas es aún menor, ya que en los puestos intermedios de administración apenas alcanzan 23%. Si sólo tomamos en cuenta las posiciones más altas -que equivalen a las direcciones generales en las diferentes áreas-, la subrepresentación de las mujeres es aún más notoria ya que apenas ocupan 13% de las mismas. En los niveles de presidencia o dirección general de la compañía.

Como también lo han mostrado los reportes del Corporate Gender Gap Report a pesar de que para el año 2010 en Europa las mujeres representaban 45% de la fuerza de trabajo y más de la mitad de los universitarios, en los altos cargos ejecutivos de las empresas sólo llegaban a 11%. Estos porcentajes varían de acuerdo con los distintos países. En Suecia, Francia, Eslovaquia y Finlandia, la proporción de mujeres en los directorios se encuentra entre 15% y 20%, mientras que en Alemania, Japón y Holanda es inferior a 5%. Esta última cifra es similar al promedio de mujeres en puestos de dirección ejecutiva en América Latina.

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. 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”.

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.

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.

A la segregación vertical -que tiene que ver con la presencia de un mayor número de mujeres en los niveles jerárquicamente más bajos- se aúna una segregación horizontal que se relaciona con la concentración en ciertas áreas, como las direcciones generales de mercadotecnia y comunicación (29%), recursos humanos (21%), médico jurídico (16%) y relaciones públicas.²⁷ Como contrapartida, la participación de las mujeres como directoras generales disminuye notoriamente en las áreas de operaciones e investigación (8%), administración y finanzas (5%) e informática y sistemas (2%).

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.

La presencia de las mujeres y el origen del capital de la empresa

En términos generales, si se comparan las compañías extranjeras que operan en nuestro país con las de capital prioritariamente mexicano, en las primeras tiende a haber una mayor presencia de mujeres en cargos ejecutivos. Como lo muestra el siguiente gráfico, en los puestos intermedios el porcentaje de mujeres en las empresas de capital nacional apenas llega a 18.1% mientras que en las extranjeras alcanza 29.2%, y en los puestos más altos de dirección, la relación es de 10.4% y 15.3% respectivamente. De hecho, entre las compañías mexicanas sólo 3.7% tiene una presidenta o directora general (en contraste con 7.9% de las extranjeras).

Por las diferentes políticas de diversidad que han puesto en marcha muchas corporaciones extranjeras durante los últimos años, lo cual no ha sucedido en la mayoría de las grandes empresas de capital nacional. Como lo demuestran algunos estudios recientes, las empresas con capital multinacional han llevado a cabo una serie de políticas para asegurar la promoción y la permanencia del talento femenino en México teniendo en cuenta la conciliación entre la vida profesional y la vida familiar -uno de los principales obstáculos para el ascenso de las mujeres en cargos de mayor jerarquía.

En este sentido, posiblemente en un futuro próximo observemos cambios significativos en la política de las grandes corporaciones de capital nacional que tendrán que ajustarse a las nuevas normas de ética empresarial e incluir políticas de diversidad, de flexibilidad laboral y una mayor equidad entre hombres y mujeres.

La reconciliación familia-empresa

Como se ha señalado, debido a la baja participación de los hombres en las tareas domésticas, las mujeres que laboran fuera del hogar se encuentran con una doble o triple carga de trabajo y una constante presión para poder cumplir sus responsabilidades en cada uno de los frentes.

A lo anterior se suma que en la organización de las empresas los cargos de dirección se rigen por “horarios masculinos”, donde a menudo el compromiso profesional se vincula con un sentimiento de incondicionalidad y lealtad al cargo, asociados a largas jornadas en las oficinas, sin que esto conlleve necesariamente a una mayor productividad o mejor uso del tiempo. En este contexto, se valora negativamente a las mujeres que se organizan para terminar con sus tareas profesionales rápidamente o que se las llevan al hogar para atender a sus familias.

De acuerdo con los reportes del Corporate Gender Gap Report, las mayores barreras para que las mujeres accedan a cargos directivos en México son las normas culturales vigentes en el país, la falta de permisos y los beneficios otorgados para la paternidad y maternidad. Lo anterior es congruente con nuestras investigaciones previas, donde encontramos que ésta es una de las razones fundamentales por las cuales las mujeres abandonan la carrera ejecutiva en las compañías. A pesar de que en estos niveles muchas mujeres no realizan directamente el trabajo doméstico, sino que lo supervisan, en realidad son ellas las únicas responsables de cumplir con esta especie de doble gerencia en su oficina y en el hogar

Por otra parte, independientemente de lo eficientes que puedan ser las mujeres en el cumplimiento de sus responsabilidades laborales, en el imaginario colectivo se considera que el hecho de tener hijos(as) constituye una limitación para el rendimiento profesional, como si esta situación inevitablemente las llevara a descuidar su trabajo.

Esta percepción no es exclusiva del ámbito nacional. Estudios recientes realizados en diversos países han encontrado que en las corporaciones persiste una evidente penalización laboral hacia las madres. En una investigación sociológica realizada en Estados Unidos por Shelley Corel y Stephen Bernard se mostró cómo, al presentar solicitudes similares para el mismo empleo, las mujeres con hijos(as) eran notoriamente discriminadas ya que no eran contratadas o lo eran con salarios inferiores a los otros(as) solicitantes.

La información demográfica disponible sobre los directores(as) en México hace evidente esta situación. En un estudio realizado en el 2011 se encontró que entre los varones el porcentaje de los que tenían hijos era de 73%, mientras que entre las mujeres se reducía hasta 61%. Esta realidad se muestra en el siguiente gráfico que ilustra cómo en el mundo ejecutivo el rango de edad en el cual el porcentaje de hombres asciende de manera más vertiginosa y el de mujeres desciende de forma más drástica, coincide con las edades de procreación y cuidado de hijos(as) pequeños.

Las cargas desiguales en el trabajo o la gerencia doméstica, y otra serie de circunstancias que rebasan los objetivos del presente trabajo, suelen ser causa de importantes conflictos entre las parejas que a menudo llevan a la separación o el divorcio. Esto explica, en parte, el alto número de mujeres no unidas (viudas, divorciadas y solteras) que existen entre las directivas y el hecho de que en muchas ocasiones la carrera ejecutiva se viva como una opción que anula o limita el matrimonio y la maternidad.³⁴ Como lo muestra el gráfico 12, los datos del 2013 revelan que, mientras 72% de los hombres en los cargos directivos se encuentran casados, entre las mujeres el porcentaje disminuye a 52%. Esta diferencia es aún más profunda en aquellas empresas que tienen más de 250 empleados(as). Entre los directivos hombres el porcentaje de casados aumenta a 77% mientras que el de mujeres en esta situación disminuye a 50%.

Estas circunstancias sugieren que, como lo hace más de tres décadas, las grandes compañías todavía presentan un comportamiento diferenciado cuando contratan a hombres y mujeres que están casados(as). Independientemente de lo que realmente ocurre en cada caso particular, la esposa del ejecutivo se sigue considerando como una especie de “asistente de alto rango” que se dedica prioritariamente al hogar y brinda apoyos de la más diversa índole para estimular la carrera de su marido. Se asume que es ella la que se hace cargo de sus relaciones públicas y se encuentra siempre dispuesta a cambiar de residencia de un país a otro si las condiciones de la compañía donde él labora así lo requieren. Desde esta perspectiva se considera que, gracias a las tareas que ellas desempeñan, los altos funcionarios pueden entregarse totalmente a la organización de tal forma.

Este papel asignado a las cónyuges de los directivos puede afectar la apreciación de las mujeres en los niveles ejecutivos que trabajan en la organización. La percepción de que las mujeres están satisfechas con el trabajo invisible que realizan “detrás de los escenarios” y que su motivación básica es la búsqueda del ascenso profesional de sus esposos (y no de sí mismas) fortalece la convicción de que las mujeres son poco ambiciosas por naturaleza, con talentos más sociales y emocionales que racionales y gerenciales. Todo ello explica por qué, en términos simbólicos, la organización actúa sobrevalorando la disposición de un hombre casado como si al contratarlo no sólo lo empleara a él sino también a la esposa que está detrás. Como contrapartida, la profesionista en la misma situación es subvaluada y sus responsabilidades en el hogar se viven como un potencial riesgo, por lo cual la organización actúa como si al reclutarla únicamente estuviera contratando a medio empleado.

Así, se asume que las mujeres son menos ambiciosas, comprometidas y motivadas, sin tomar en cuenta la diferencia de oportunidades de los cargos que se abren a los distintos sexos. De hecho, algunas investigaciones han encontrado que muchos hombres que ocupan posiciones con pocas probabilidades de ascenso desarrollan actitudes que normalmente se atribuyen a las mujeres como lo son las aspiraciones limitadas, la interrupción de sus carreras, la búsqueda de satisfacción a través de actividades que no tienen que ver con el trabajo de oficina y el establecimiento de relaciones horizontales acompañadas por sentimientos de afecto y amistad.

Las mujeres que ocupan un cargo de directivas y jefes, el número de no unidas es mucho mayor que el de los hombres, situación que se hace aún más notoria en las grandes empresas del país.

En gran medida, la baja participación de las mujeres en los puestos ejecutivos se explica por factores inherentes a las políticas que se adoptan al interior de las propias compañías signadas por la jerarquización de las tareas en función del género, las estructuras piramidales vigentes, los distintos patrones implementados en la evaluación de los desempeños de hombres y mujeres, y la poca flexibilidad en los horarios de trabajo, que en la mayoría de los casos llevan a las mujeres a relegar a un segundo término -y en ocasiones a renunciar- a otro tipo de actividades personales, familiares, etc.

En lo que respecta a este último factor, los niveles ejecutivos más altos requieren de una dedicación de tiempo completo que, a menudo, rebasa las cuarenta y ocho horas semanales. De hecho, el rango y el sexo del funcionario suelen estar estrechamente relacionados con sus jornadas de trabajo. Algunos de los argumentos más tradicionales utilizados por las empresas para no promover a las mujeres en los altos cargos de dirección aluden a que ellas no suelen extender su horario normal de trabajo debido a que tienen que cumplir con sus obligaciones familiares. En las organizaciones más modernas el problema suele enunciarse de forma diferente. Se afirma que “las mujeres pueden ocupar cualquier cargo siempre y cuando se queden en la oficina hasta la hora que sea necesario”, lo cual vuelve a dejar en claro el supuesto según el cual “las mujeres no son gerentes porque no trabajan hasta tarde, aunque pueden serlo si así lo desean y si se adaptan a estas reglas”. Efectivamente, suele ocurrir que las largas jornadas de trabajo propias de los niveles ejecutivos rebasen por mucho los horarios de oficina y no tengan cabida en la “doble jornada” de las mujeres. A menudo, la disponibilidad de ajustarse a estos horarios se vive como una especie de prueba de lealtad e incondicional al cargo y a la compañía.

Así, en la práctica y en un gran número de casos, el cuerpo dirigente acaba conformándose por un grupo de hombres con características homogéneas en cuanto a clase social, raza, procedencia familiar y trayectoria académica y profesional. De allí que sea prioritario el impulso de acciones de conciliación empresa-familia, entre las cuales la licencia de paternidad resulta fundamental. Como lo han mostrado diversos estudios, este tipo de medidas inciden en las formas de negociación del uso del tiempo en las parejas, promueven que los hombres se involucren en las responsabilidades familiares y que las mujeres puedan desarrollarse de forma más exitosa en su trabajo.

Las empresarias

Durante los últimos años, en México la participación de las mujeres como propietarias y directivas de sus propias empresas ha crecido significativamente pasando de 25% a 36% entre 1991 y 2013.

Sin embargo, estas cifras deben tomarse con cautela, ya que en la gran mayoría de los casos se trata de ocupaciones relacionadas con el autoempleo o de unidades minúsculas situadas en los sectores de subsistencia. Como vemos en el siguiente gráfico, si tomamos en cuenta a las trabajadoras de cuenta propia, así como a las empleadoras, la presencia de las mujeres disminuye a medida que aumentan sus ingresos.



La presencia de esas empleadoras tiende a concentrarse en las empresas más pequeñas. De hecho, a medida que aumenta el tamaño de la empresa disminuye el número de propietarias, lo cual ha llevado a una amplia reflexión sobre la importancia que tienen las microempresas de subsistencia dirigidas por mujeres como mecanismo para salir de la pobreza. Los estudios que abordan esta temática han señalado que, además del tamaño, cuando se habla de microempresas en América Latina se alude a otras características generalmente vinculadas con la informalidad y la precariedad.

En nuestro país, las microempresas sociales de mujeres constituyen una forma particularmente importante de combate a la pobreza. Esta situación no es única de México, por el contrario, el micro crédito canalizado a las mujeres constituye parte de un movimiento mundial que ha favorecido las condiciones de bienestar de las mujeres y su familia.

En México una gran parte de las empresas de estas mujeres tienen un carácter familiar. Como lo han señalado, en la mayoría de los casos la familia es un motor para la vida empresarial de las mujeres quienes, preocupadas por el futuro de sus hijos(as), buscan asociarse con sus parientes para poner en funcionamiento un nuevo proyecto. Tal como lo ha señalado la investigadora Gina Villagómez, tratándose de mujeres, “la familia es la empresa y la empresa es la familia”.

Como otras partes de América Latina, en México (independientemente del sexo del dueño), la empresa familiar tiene una enorme relevancia. En términos regionales, esta situación ha sido analizada por Patricia Arias (2001), quien encuentra que la empresa familiar es el sistema predilecto de organización del trabajo en el occidente del país. Por su parte, Gina Villagómez (2004) desataca su relevancia entre los empresarios (as) de origen libanés de Yucatán que llegan incluso a afirmar que “tienen el negocio en la sangre”.

En las empresas familiares, las mujeres suelen encontrar algunas condiciones favorables que les sería difícil hallar en otros ámbitos: la posibilidad de contar con un horario más flexible que les permite conciliar sus responsabilidades familiares con su carga doméstica, un mayor margen de acción y posibilidades de insertarse en sectores como la construcción y la minería, que socialmente son considerados masculinos.

Sin embargo, los lazos familiares en el trabajo también agudizan las barreras culturales y generan nuevos obstáculos para las mujeres. En la mayoría de los casos, si están en sociedad con sus hermanos o sus esposos, tienen que mantener un bajo perfil y no ocupar un cargo de rango superior al de sus familiares hombres. Como suele ocurrir con el trabajo doméstico, una gran parte de las tareas desarrolladas por mujeres en las empresas familiares permanecen invisibles.

En términos generales, aunque pueden cumplir importantes tareas, las mujeres asumen posiciones que formalmente se presentan como subalternas frente a sus esposos, hermanos o hijos. No es raro encontrar que, aunque tengan importantes responsabilidades, su presencia permanezca escondida en una empresa cuyo título de propiedad está a cargo de un familiar hombre que puede aparecer también como dirigente de la misma -aunque en realidad no funja como tal-. Cuando estas mujeres intentan ser reconocidas y buscan ocupar un puesto directivo con la consecuente retribución económica y autonomía dentro y fuera de la empresa, pueden entrar en conflicto con otros miembros de sus familias.

Consideraciones finales: la prevalencia del “techo de cristal”

Pese al camino recorrido, las mujeres están escasamente representadas en los cargos de dirección donde se toman las principales decisiones económicas de México. La situación se resume en el siguiente gráfico que muestra gráficamente cómo el incremento de las mujeres en la educación superior y en la fuerza de trabajo no corresponde a su participación en los cargos de autoridad, por lo cual se puede decir que todavía se enfrentan al “techo de cristal” que alude a un conjunto de barreras invisibles que impide que las mujeres tengan la mismas oportunidades que los hombres para el ascenso a los cargos de mayor jerarquía.

Son múltiples las causas que explican esta situación. Por ahora sólo apuntamos algunas de las más evidentes: la socialización diferenciada y las distintas expectativas de éxito entre hombres y mujeres; el escaso compromiso de los varones en las tareas domésticas; las extensas jornadas de oficina que responden a “horarios masculinos”; la exclusión de las mujeres de los círculos informales donde “se cierran” muchas negociaciones; la discriminación (oculta o abierta) que existe hacia las mujeres, particularmente hacia aquellas que son madres; la noción generalizada de que las propietarias de empresas sólo deben dedicarse a las actividades de subsistencia y la prevalencia de ocupaciones consideradas masculinas o femeninas, en donde las primeras se vinculan con mayores posibilidades de ganancias económicas y ascensos jerárquicos.

LOS SISTEMAS **FINANCIEROS Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES**

13

LOS SISTEMAS FINANCIEROS Y LA AUTONOMÍA ECONÓMICA DE LAS MUJERES¹³

Los sistemas financieros pueden ayudar a canalizar el ahorro hacia la inversión y cubrir las necesidades de financiamiento de distintos actores. Mediante productos y servicios como el ahorro, el crédito, las transferencias y los seguros, los sistemas financieros influyen en la distribución de los recursos y las oportunidades que se presentan para distintos sectores y agentes económicos, y para hombres o mujeres. En función de los criterios y condiciones de acceso y la calidad de los servicios, las instituciones financieras pueden contribuir a la autonomía económica de las mujeres o, por el contrario, propiciar círculos de sobreendeudamiento e inestabilidad o mayores niveles de pobreza.

¹³ XIV Conferencia Regional sobre la mujer de América Latina y el Caribe, del 27-31 de enero. La autonomía de las mujeres escenarios económicos cambiantes. México: CEPAL, 2020. Págs. 70-79

Históricamente, las mujeres han estado excluidas del sistema financiero formal y las estrategias dirigidas a ellas se han centrado principalmente en programas de microfinanciación. Los microcréditos, además de otorgar montos reducidos y en ocasiones a un alto costo, no han sido suficientes para cubrir las diversas necesidades de financiamiento en actividades productivas e inversiones a mediano y largo plazo de las mujeres. Para la CEPAL, la inclusión financiera supone un conjunto de iniciativas públicas y privadas orientadas a responder a las necesidades de financiamiento de las personas, hogares y pequeñas y medianas empresas que tradicionalmente han quedado fuera de los servicios financieros formales. Así, la inclusión financiera implica proveer de forma asequible una variedad de servicios y productos financieros (transacciones, pagos, ahorros, crédito, seguros). Se constituye en un bien público orientado a responder a las necesidades diferenciadas de las personas, a contribuir a la igualdad y a lograr la diversificación productiva y el desarrollo tecnológico de los diferentes agentes en el marco de los esfuerzos encaminados a transitar hacia estilos de desarrollo sostenible.

No es posible pensar en la inclusión financiera de las mujeres sin contemplar las tendencias de la actual fase de la globalización en ese ámbito. El sector financiero global se encuentra cada vez más concentrado e interconectado. Por un lado, se constata que la liquidez mundial se orienta a los países desarrollados, por otro, persiste la desigualdad en el acceso al crédito por parte de las mujeres y sigue habiendo importantes brechas en el financiamiento de las políticas de igualdad.

En la literatura se han descrito las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres a los servicios y productos del sistema financiero formal, tanto desde el punto de vista de la oferta como de la demanda. Por el lado de la oferta se han descrito: i) barreras legales y regulatorias, como la exigencia de colaterales tradicionales y requisitos de documentos para abrir una cuenta o solicitar un crédito; ii) debilidades en la infraestructura financiera, tales como la falta de información de que adolecen las prestatarias potenciales; iii) sesgos de género y actitudes discriminatorias en las prácticas de las instituciones financieras, y iv) productos financieros, estrategias de mercado y oferta de servicios que no están adaptados a las distintas necesidades de las mujeres que pudieran ser clientes potenciales.



Las barreras legales y regulatorias afectan la elegibilidad de las mujeres para acceder al crédito. En algunos países, las normas vigentes limitan el acceso de las mujeres a los recursos productivos y financieros según su situación conyugal. Además, se constata que las condiciones para acceder a los servicios y productos en el sistema financiero formal tienen sesgos implícitos de género. Por ejemplo, para medir el riesgo y establecer la elegibilidad se utilizan criterios que afectan desproporcionadamente a las mujeres, como el nivel de ingreso y recursos y la existencia de colaterales tradicionales. Las desigualdades de género en el mercado laboral (acceso al empleo, permanencia, brecha salarial) repercuten en las trayectorias de las mujeres y provocan interrupciones a causa de factores como la sobrecarga de cuidados o la precariedad en el empleo. En este sentido, las mujeres son consideradas un segmento de "riesgo" o "sin avales suficientes" ya que los parámetros de evaluación no contemplan las posiciones desiguales de hombres y mujeres, ni las distintas realidades que enfrentan.

A su vez, entre la documentación requerida para abrir una cuenta o solicitar un crédito se incluyen el historial crediticio, requisitos de montos mínimos y cartas de referencia. Los costos asociados a los productos financieros y sus tarifas de uso (para la apertura y mantenimiento de las cuentas o para efectuar transacciones financieras) también suelen ser una barrera de accesibilidad para las mujeres.

Asimismo, se observan ciertos sesgos implícitos relacionados con el hecho de que (al igual que sucede en el resto de la sociedad) el personal de las instituciones financieras puede estar condicionado por estereotipos de género en los procesos de evaluación de las solicitudes de crédito. Por ejemplo, puede existir falta de confianza en la capacidad de las mujeres de impulsar y gerenciar negocios exitosos. El estado civil, la fecundidad o la estructura del hogar también pueden constituir factores de discriminación contra las mujeres para acceder al financiamiento. Sin embargo, y a pesar de todo esto, las mujeres son mejores pagadoras y tienen menos cheques rechazados al utilizar cuentas corrientes que los hombres, tal como muestran los informes de la Superintendencia de Bancos e Instituciones Financieras.

Por el lado de la demanda se destacan diversos factores estructurales. Entre ellos cabe mencionar: i) el limitado acceso de las mujeres a los ingresos laborales y a los recursos, motivo por el que disponen de menos garantías o colaterales tradicionales para acceder al crédito; ii) los estereotipos de género, que restringen los incentivos para que las mujeres utilicen los servicios financieros; iii) la falta de tiempo y las restricciones de movilidad, y iv) los bajos niveles de educación financiera y el acceso deficiente a la información y las redes.

Tal como muestran los indicadores del Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe (OIG), las mujeres están sobrerrepresentadas entre las personas sin ingresos propios, en empleos de menor salario y en emprendimientos de menor tamaño. Esta situación coarta sus posibilidades de acceder al crédito en el sistema financiero tradicional.

Por otro lado, la persistencia de los estereotipos de género (sobre todo en la asociación de lo masculino al mundo de las finanzas, al manejo del dinero y a la inversión) repercute en que las mujeres no sean valoradas como agentes económicos capaces de tomar decisiones autónomas sobre el uso del dinero. Si bien las mujeres suelen tener poca familiarización y exposición al sistema financiero formal, se responsabilizan en mayor medida de la administración de los recursos en el seno de los hogares. Según la Encuesta Nacional de Inclusión Financiera (ENIF) 2018 de México, el 31,1% de las mujeres encuestadas declara tener algún tipo de línea crediticia o tarjeta de crédito de alguna institución financiera, en comparación con el 35,4% de los hombres. Al indagar sobre el tipo específico de servicio al que acceden, se observa que la mayoría de las encuestadas (66,9%) se vincula con el crédito a través de la tenencia de tarjetas de crédito departamentales o de autoservicio, es decir, de los productos financieros que ofrecen los grandes comercios, en comparación con el 54% de los hombres. Asimismo, solo el 29,1% de las encuestadas posee alguna tarjeta de crédito bancaria, mientras que el 34,6% de los hombres declara tener al menos una.

Por otra parte, dada la carga excesiva de trabajo no remunerado, las mujeres disponen de menos tiempo y recursos para trasladarse hasta las instituciones financieras, así como para esperar el proceso de aprobación de un crédito o establecer las redes de información necesarias para llevar adelante emprendimientos. Finalmente, los niveles de educación financiera de la población en general suelen ser bajos en la región, y en algunos estudios se ha determinado que las mujeres presentan niveles más bajos de conocimientos financieros que los hombres y que su acceso a la información y a las redes es limitado. Por ejemplo, en México, el 6,7% de las mujeres que no utilizan los servicios financieros reconoce que la principal razón por la que no tienen tarjetas o cuentas bancarias es que desconocen esos servicios o no saben usarlos, frente al 5,6% de los hombres que afirma lo mismo.

En América Latina y el Caribe, únicamente un 50,6% de las mujeres posee una cuenta en una institución financiera formal, en contraste con el 56,6% de los hombres (véase el gráfico III.5). Además, solo el 9,3% de las mujeres ha ahorrado en una institución financiera formal y un 18% ha presentado solicitudes de préstamos, cifras que en el caso de los hombres alcanzan un 15,5% y un 23,9%, respectivamente.

Desde 2001, la entidad reguladora del sistema financiero en Chile ha producido y difundido información sistemática que ha permitido analizar las tendencias durante más de una década. Aún persisten las brechas de género en el acceso a los servicios financieros y en su utilización, si bien han disminuido de forma constante. Entre las tendencias actuales se destaca el hecho de que las mujeres ahorran más a mediano y largo plazo, sobre todo para la vivienda. Las mujeres son mejores pagadoras, tienen una menor proporción de cheques rechazados y acumulan una menor tasa de mora. A su vez, tienen montos de deuda y saldos de ahorro menores y, en algunos casos, acceden a créditos pagando tasas de interés más altas que los hombres.

Además de Chile, las entidades reguladoras del sistema financiero en países como Costa Rica y Guatemala también han dado pasos adelante para determinar cómo se expresan las brechas de género en el sistema financiero mediante el análisis de los datos de la oferta de servicios de ahorro y crédito. Los últimos datos obtenidos revelan que existe una brecha de género, tanto en el número de créditos como en sus montos totales¹³. Por ejemplo, en Chile, la base de mujeres deudoras es 5 puntos porcentuales menor que la de hombres deudores. En Costa Rica es de 22 puntos porcentuales, y en Guatemala, de 28 puntos porcentuales. El monto total de crédito vigente de las mujeres es 43 puntos porcentuales menor que el monto acumulado por los hombres en el caso de Chile, 32,9 puntos porcentuales menor en el caso de Costa Rica y 41 puntos porcentuales menor en el caso de Guatemala. No solo el monto total de los créditos de las mujeres es menor que el de los hombres, sino que además las mujeres mantienen una deuda promedio significativamente menor que la de los hombres. La deuda promedio de las mujeres representa un 60,3% de la deuda promedio de los hombres en Chile y un 86% en Costa Rica.

Los datos correspondientes a Guatemala muestran diferencias en las condiciones de crédito que se aplican a hombres y mujeres, al presentar tasas de interés promedio para las operaciones suscritas por mujeres de un 20,6%, mientras que en el caso de los hombres fueron de un 19,1%. Los datos de 2015 del informe *Género en el Sistema Financiero* de la SBIF de Chile advertían además que estas desigualdades en las tasas de interés afectan de forma más relevante a los financiamientos productivos otorgados a personas naturales y, en segundo lugar, a las colocaciones de consumo.

Los datos de la región demuestran que existe un mejor comportamiento de pago por parte de las mujeres. Así, en Guatemala, el 2,6% de las mujeres tenía créditos en mora, pero en el caso de los hombres esta cifra llegaba al 3,8%. Del mismo modo, en Chile los datos muestran que la morosidad inferior a 90 días en el caso de las mujeres alcanza un 0,49%, mientras que en el caso de los hombres llega a un 0,56%. Respecto de la morosidad superior a 90 días, las cifras alcanzan un 2,8% en los créditos otorgados a mujeres y un 3,99% en los créditos otorgados a hombres. Por su parte, en Costa Rica los datos obtenidos indican que hay más mujeres que hombres sin deudas y menos mujeres con deudas de más de un año, lo que reafirma la idea de que las mujeres son mejores pagadoras que los hombres.

Frente a la exclusión en el sistema formal, los programas de microcrédito han cubierto las necesidades de financiamiento de las mujeres de bajos ingresos y de las pequeñas y medianas empresas. En la región, al menos 13 países han elaborado políticas y programas en este sentido con diferentes enfoques, cobertura, destinatarios y sectores económicos.



e trabajo

tis
casión de

En la Agenda Regional de Género se ha hecho hincapié en la necesidad de avanzar hacia sistemas financieros que superen las barreras específicas de la demanda y la oferta a que se enfrentan las mujeres, con el respaldo de un entorno regulador adecuado. Algunos países de la región han promovido estrategias nacionales de inclusión financiera (ENIF) que han avanzado en la dirección correcta en la promoción del acceso a los servicios financieros y de su utilización en los grupos poblacionales tradicionalmente excluidos. Sin embargo, todavía queda un largo camino para poder cerrar definitivamente las brechas existentes.

En América Latina y el Caribe hay 11 países que han desarrollado una ley de inclusión financiera o una estrategia nacional de inclusión financiera con planes de trabajo centrados en el desarrollo y la utilización de medios digitales, la generación de nueva información y el desarrollo de programas de educación financiera para avanzar en materia de inclusión. En cinco de estas estrategias se hace alguna mención de la situación de las mujeres o de las brechas de género en el sistema financiero (Haití, Jamaica, México, Paraguay y Perú). En solo dos casos se considera a las mujeres como un grupo de especial interés para sus iniciativas (Haití y Perú) y en ninguna de las estrategias se designa una institución responsable de la implementación o coordinación de intervenciones específicas para el cierre de la brecha de género, ni se asigna un presupuesto que haga posible la implementación y monitoreo de las acciones.

En el caso de Costa Rica, el alto grado de endeudamiento y el desconocimiento financiero de la población han impulsado al Gobierno a poner en marcha una Estrategia Nacional de Educación Financiera. El objetivo es instruir a la ciudadanía sobre la importancia del ahorro, el manejo de las finanzas personales y el presupuesto familiar y sobre la utilización de herramientas financieras, como las tarjetas de crédito, los préstamos, las compras en casas comerciales, entre otras. Las primeras acciones están dirigidas a las poblaciones más endeudadas: las mujeres, las personas jóvenes, el funcionariado público y las microempresas y pequeñas empresas. La educación financiera es fundamental para asegurar que la inclusión financiera de las mujeres sea informada; por lo tanto, es necesario que sea un componente central de las ENIF.

En las últimas décadas se han realizado esfuerzos por dinamizar la banca de desarrollo dentro de los sistemas financieros de la región. La función histórica de la banca de desarrollo se centraba en la movilización del ahorro público y privado para el financiamiento de ciertos objetivos dentro de una visión estratégica de desarrollo, pero actualmente se ha dado paso a un conjunto más amplio de actividades.

Estas iniciativas, si bien tienen diferentes modalidades, coberturas y costos, evidencian las posibilidades que surgirían si se orienta la banca de desarrollo a los objetivos de la igualdad de género y la autonomía económica de las mujeres. A su vez, implican un esfuerzo de articulación innovadora dentro de los Estados, en particular, entre los mecanismos para el adelanto de las mujeres, las entidades reguladoras del sistema financiero, los bancos y entidades financieras y las iniciativas de apoyo al desarrollo productivo.

LAS MUJERES Y LAS **CARACTERÍSTICAS DE SUS EMPLEOS: TIEMPOS DE TRABAJO Y FAMILIA, LAS TRAMPAS DE CRONOS**

14

LAS MUJERES Y LAS CARACTERÍSTICAS DE SUS EMPLEOS:

TIEMPOS DE TRABAJO Y FAMILIA, LAS TRAMPAS DE CRONOS

María Aurea Valerdi González¹⁴

Incorporar el tiempo de trabajo (formal, informal, atípico o precario) y el tiempo libre como elementos de bienestar implica partir de un concepto más amplio de desarrollo, que a su vez se relaciona con el papel del Estado (vía el diseño de políticas públicas), el mercado y la familia. El tiempo libre, en esta propuesta, no se circunscribe al tiempo de recreación y esparcimiento, sino al tiempo posterior a las actividades realizadas en el mercado de trabajo para obtener ingresos. Consideramos el tiempo libre como aquel que destinamos a la familia, el cuidado de los hijos, la atención a los dependientes y enfermos, el tiempo para sí mismo, la recreación, etc.; en especial el tiempo para las mujeres, en quienes todavía se depositan tales tareas y cuya incompatibilidad nace de su inserción en el mundo laboral. El tiempo de trabajo tiene que ver también con los esquemas de producción bajo un modelo de desarrollo, por lo que creemos necesario partir de precisar a qué tipo de desarrollo nos referimos, pues de ello depende el papel de la familia, el acceso al bienestar y la conciliación trabajo-familia.

¹⁴ Macías González, Gizella; Parada Ruíz, Leticia (Coords.). *Mujer, su participación económica en la sociedad*. México: Editorial Universitaria: UG, 2013. Págs. 79-96

Como ya se ha dicho en distintas ocasiones y por distintos autores, el crecimiento económico, medido por el producto interno bruto (PIB), no es un elemento suficiente para explicar el desarrollo y no ha sido capaz por sí solo de reflejar el bienestar (social, familiar, individual o psicológico) de la población. El PIB también ha servido a economistas y dirigentes para medir los altibajos de las tendencias económicas y justificar las decisiones políticas. Indudablemente, el crecimiento económico es punto de partida para la generación de bienes y servicios, pero la calidad de vida y el bienestar también tienen que ver con otros aspectos como la subjetividad, el género, el tiempo de trabajo, el tiempo libre, la planeación, el estado, etc. Las limitantes de la medición del PIB han llevado a los organismos internacionales a exponer otras formas de reflexión sobre el desarrollo y el bienestar, como las propuestas de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal), la Organización de las Naciones Unidas (ONU) o el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) iniciadas en los años sesenta y setenta del siglo pasado y cuya más reciente aportación es el índice de desarrollo humano (IDH).

El desarrollo ha pasado por diversas etapas históricas y su conceptualización teórica se ha tratado desde distintas aristas. Los economistas clásicos primero, los neoclásicos después, las aportaciones de la Cepal como representativas de los países no desarrollados, la escuela francesa, la teoría de la regulación y el enfoque más reciente del IDH. En esta línea de pensamiento se ha mantenido una preocupación constante por aquellos factores que permiten a hombres y mujeres vivir satisfactoriamente en una etapa histórica determinada, como son: la alimentación, la salud, la educación y la recreación. La visión del desarrollo centrada en el ser humano ha formado parte de distintos momentos históricos y se incluyó en las agendas de organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que llegó a definir categorías de necesidades básicas. Esta corriente ha mostrado especial interés en la construcción de una visión integral del desarrollo que comprende, además de lo económico, las dimensiones sociales, política, cultural y ambiental, superando así la medición centrada de manera exclusiva en el PIB, que oculta las desigualdades económicas y sociales.



Un punto de quiebre en la concepción del desarrollo fue el informe del Club de Roma en 1972, en el que se pusieron en evidencia los efectos de las decisiones tomadas por los gobiernos para arribar al desarrollo en lo relativo al crecimiento demográfico, las necesidades alimentarias, etc., sobre todo por la degradación ambiental y los altos índices de contaminación. El PNUD entonces lanzó una iniciativa a todos los países miembros de la ONU para que buscaran el desarrollo tratando de identificar con precisión en qué consiste el progreso (más allá de los índices económicos), cómo se mide, cuándo saber si se está retrocediendo o avanzando y su aplicación en las naciones bajo la propuesta de políticas y proyectos que ayudaran a mejorar la vida de sus habitantes.

La teoría de la Cepal contribuyó con nuevas categorías que vinieron a romper la concepción lineal de la corriente neoclásica. Primero, puso el acento en la desigualdad entre el “centro y la periferia” al reconocer relaciones macroeconómicas de deterioro de los mecanismos de intercambio con América Latina; segundo, formuló la teoría del modelo de sustitución de importaciones, y tercero, sostuvo que el Estado sería la fuerza que detonaría el desarrollo. Más adelante, como resultado de las condiciones socioeconómicas del capitalismo, la Cepal reforzó su postura sobre el enfoque “dependentista”.

En los años ochenta se contaba ya con varias concepciones distintas para hablar de desarrollo, sin lograr superar del todo la visión economicista a nivel macro y sin conservar como preocupación principal la cuantificación de sus efectos. Los aportes de Nussbaum y Sen en esta línea de pensamiento significaron una nueva mirada en la comprensión del bienestar relacionado con las capacidades de los seres humanos, en especial su propuesta de instrumentos de medición que permitieran conocer las condiciones estructurales de los países para brindar a su población los medios para su desarrollo. “Estas condiciones se articulan en torno al derecho de educación, salud, ingreso digno y el derecho a una vida prolongada y se midieron en indicadores que integran el índice de desarrollo humano (IDH)”.

El IDH implica tres elementos: 1) salud, medida a través de la esperanza de vida al nacer; 2) educación, que considera la tasa de matriculación escolar y la tasa de alfabetismo, y 3) ingreso per cápita, calculado por el precio del dólar. El IDH, entonces, ha permitido a los países ubicarse en una escala que mide el nivel de desarrollo humano de sus poblaciones y propiciar en algunos casos nuevas acciones del Estado para cambiar su estatus; sin embargo, los indicadores a nivel macro no permiten un análisis focalizado de la problemática captada por el IDH, de ahí la propuesta de arribar a niveles micro en forma complementaria.

En México, la instancia que se ha encargado de medir el IDH es el Consejo Nacional de Población (Conapo), mediante un índice compuesto y con una desagregación territorial a nivel estado y municipio. Sin embargo, los indicadores a nivel macro, aun con el desagregado del Conapo, no dan una respuesta clara de las razones por las que, en Guanajuato, por ejemplo, aunque se ha impulsado el desarrollo en los últimos veinte años, ningún municipio ha podido alcanzar el nivel alto. A diferencia de los estados circunvecinos de Jalisco, Aguascalientes y Querétaro, que cuentan con al menos un municipio en nivel alto, Guanajuato presenta distintas condiciones estructurales del trabajo femenino subdividido en núcleos o nodos industriales como Celaya, Irapuato y León, que suponen atracción de mano de obra femenina calificada. En otras entidades federativas se ha propiciado la macrocefalia de sus capitales, es decir, las condiciones para el desarrollo se concentran en una región, mientras que Guanajuato es un espacio multinodal, pues sus polos de desarrollo se distribuyen en todo el estado, característica poco común en México.

Si bien es cierto que el enfoque del IDH ha propiciado un acercamiento distinto del desarrollo y el bienestar, no deja de ser una continuidad de los enfoques macroeconómicos, cuya principal acción es medir. Por ello una inquietud en este trabajo es ofrecer la mirada microsocia, de acercamiento a los actores, con una visión local de cómo impactan el desarrollo y bienestar. El desarrollo, en este sentido, no es sino el resultado de un momento histórico del capitalismo, que sigue creando desigualdad, marginación y pobreza como resultado de la inequitativa distribución del ingreso. La idea es analizar los factores de desarrollo que impactan de manera diferenciada (hombres y mujeres) para entender esta complejidad y poder aproximarnos a los problemas que impiden la equidad, la justicia y el bienestar, entre otros aspectos.

La teoría social admite que, en momentos de crisis económica, las familias de escasos recursos (y yo diría que no solo ellas) responden con una serie de estrategias de sobrevivencia, entre otras la participación de un miembro distinto (sin ser jefe de familia) en el mercado de trabajo (generalmente mujeres y jóvenes, y en menor medida niños), lo que les permite reducir sus efectos en el bienestar familiar. Damián sostiene que la evidencia empírica para México muestra que la fuerza laboral femenina aumenta independientemente del ritmo de crecimiento (o decrecimiento) económico. De hecho, indica que no es muy clara la relación entre la participación laboral femenina y los cambios en la economía, en principio, por las dificultades en la confiabilidad de los datos, pero sobre todo por el problema social y cultural de lo que las mujeres entienden como trabajo remunerado.

Para la mujer, sin duda alguna, la familia es tan importante como el trabajo, pues no solo contribuye a la economía, sino que el mundo de la vida familiar (en la mayoría de los casos) le da sentido a la acción de trabajar. Es decir, para rendir en el trabajo es tan importante lo que pasa en el ámbito familiar como lo que ocurre en el trabajo para propiciar el bienestar de la familia. De ahí que intercambien tiempo familiar por sueldos y salarios en el mercado de trabajo, con más consecuencias para las mujeres que para los hombres. Asimismo, tanto la Cepal como la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) señalan que la relación entre el trabajo y la familia atraviesa por el análisis de la flexibilidad laboral (en específico el uso del tiempo), los servicios familiares otorgados por el Estado y los beneficios extrasalariales otorgados por las empresas. Aquí intentaremos mostrar la importancia del tiempo de trabajo en relación con el tiempo “libre”, que permite a las mujeres sobre todo conciliar el trabajo con la familia.

Para incorporar el tiempo libre como un elemento clave para el bienestar, revisamos algunos estudios y autores relacionados con el tema, la calidad y nivel de vida y la satisfacción, buscando los antecedentes de los componentes, las dimensiones o elementos que consideran el trabajo, el tiempo de trabajo y el tiempo libre como variables. Encontramos que existen dos enfoques, uno que incluye factores objetivos y subjetivos del bienestar y otro relacionado con las necesidades, en especial aquellos estudios centrados en la pobreza.

Lora realizó, con el auspicio del PNUD, un estudio en algunos países América Latina y el Caribe sobre la calidad del trabajo formal. Según este autor, existen varios métodos para evaluar la calidad del trabajo. El primero está vinculado a países desarrollados e incluye criterios objetivos como el número de horas, los ingresos o la categoría laboral. En el segundo, para los países en desarrollo, uno de los criterios es su pertenencia al sector formal o al informal de la economía; otro son las horas de trabajo, que también apuntan a una mala calidad del empleo. Según resultados del estudio, mientras que en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) se trabajan 38 horas, en América Latina (Colombia, Guatemala, Bolivia y Honduras) se laboran en promedio 43.7 horas. Otra medida está relacionada con la estabilidad de la relación laboral; de acuerdo con los datos disponibles, una gran proporción de los asalariados tiene empleo temporal.

El autor muestra una serie de datos de cómo la creación de empleos se ha intensificado en la región; sin embargo, señala también la baja calidad (según criterios objetivos) de los empleos generados. Un indicador es la proporción de empleos en el sector informal, sin el amparo del sistema de la seguridad social y con la disminución del poder adquisitivo de los ingresos de los trabajadores, lo que ha generado un aumento en la pobreza. “En promedio, la cuarta parte de los trabajadores de la región no gana lo suficiente para salir de la pobreza junto con su familia, incluso cuando trabajan”. Entendida la pobreza como el estado de la población en que hay que prestarle atención inmediata para cubrir sus necesidades básicas en materia de salud, alimentación y vivienda con servicios básicos y capacidad para la producción. Respecto a la pobreza, existe una discusión teórica que reconocemos pero que no es objeto de este trabajo.

Boltvinik, por su parte, señala que el fracaso y la debilidad de los indicadores alternativos del desarrollo radica en su negación de la lógica del valor de cambio y en la postulación alterna de la lógica del valor de uso, que se relacionan más con las necesidades. Sin embargo, propone la creación del índice de progreso social (IPS) a partir de la idea de que el desarrollo tiene dos dimensiones: hombre-naturaleza y hombre-hombre. La primera está vinculada con la producción, tecnología y productividad; la segunda, con los derechos de propiedad, la organización de la producción, el intercambio y la distribución. Uno de los indicadores de desarrollo que incorpora a esta perspectiva es la del tiempo, ya sea el tiempo de trabajo o el tiempo libre.

Siguiendo esta línea de investigación, Damián intenta incorporar en el análisis de la pobreza el tiempo que se invierte para realizar el trabajo, las actividades domésticas, la educación, la recreación y el descanso. El tiempo es un recurso fundamental para cubrir las necesidades de la población y acceder a la calidad de vida.

Ningún estudio del tiempo libre está completo si no se considera a los precursores en su análisis. Dumazedier apunta que el tiempo libre supone que las personas pueden acceder a las tres D: descanso, desarrollo personal y diversión. El autor conjetura que entre más mecánico sea el trabajo más actividades de recreación se requieren. Además, la expansión de los medios de transporte, la creación de instituciones recreativas y culturales y el prestigio son condiciones que favorecen el deseo de un tiempo de recreación equivalente a la idea de ocio.

Para Munné, en cambio, se pueden distinguir cuatro tiempos visibles en la vida social del individuo: el tiempo psicobiológico, ocupado por las conductas impulsadas por necesidades psíquicas y biológicas; el tiempo socioeconómico, que consiste en actividades laborales, productivas de bienes y servicios, y el tiempo sociocultural, que contempla los compromisos establecidos por la sociedad y el grupo al que se pertenece, el tiempo libre en que la libertad de las acciones que se realizan no tiene de por medio una necesidad externa que las impulse.

Lefebvre se preguntaba si la sociedad de la abundancia en realidad nos había sacado de la escasez, pues la riqueza y el derroche en las sociedades desarrolladas también producen islotes de miseria. Su principal aportación al tema radica en el análisis y la clasificación que hace del tiempo, vincula el tiempo libre al trabajo y el mercado bajo la racionalidad de la sociedad técnica.

Los empleos del tiempo, analizados de forma comparativa, dejan también aparecer fenómenos nuevos. Si se clasifican las horas (del día, de la semana, del mes, del año) en tres categorías, el tiempo obligado (el del trabajo profesional), el tiempo libre (el del ocio), el tiempo forzado (el de las exigencias diversas fuera del trabajo: transporte, gestiones, formalidades, etc.) observamos que el tiempo forzado aumenta. Aumenta más que el ocio.

Los mecanismos que regulan el trabajo también inciden en el tiempo de no trabajo, en el entendido de que existe un entramado de relaciones finas entre la esfera de producción capitalista y la reproducción, en especial para las mujeres. En este orden de ideas, el tiempo de trabajo y el tiempo libre están ligados al modelo de producción (que deviene de una idea de desarrollo), ya sea fordista o posfordista. Resultado de esta configuración económica, el trabajo ha agregado medidas de flexibilidad que demanda el mercado neoliberal, incorporando el tiempo flexible: media jornada, trabajo por temporada, trabajo por horas, etc., que modifica a su vez el tiempo restante para atención a la familia y para sí mismo. Los ciclos económicos articulan el tiempo de producción y el tiempo de reproducción. El ciclo vital de los integrantes de la familia (el nuevo significado de la edad, la generación, etc.) ahora se ve en función de las condiciones del mercado.

A pesar del discurso teórico sobre los efectos de la flexibilidad horaria, existen los optimistas que suponen que esta modalidad, derivada de una mayor tecnificación del mundo del trabajo, dejará a los trabajadores más tiempo libre para el disfrute, y los pesimistas que señalan que la flexibilidad no es sino una medida del capitalismo que propicia el aumento del trabajo desprotegido o precario. En el caso de las 450 trabajadoras estudiadas (una muestra por conveniencia), que se encuentran en el proceso de producción (operarías) en Irapuato, Celaya y León, Guanajuato, se cumplen mayoritariamente las jornadas señaladas por la Ley Federal del Trabajo (LFT). Es decir, aún no es una práctica generalizada en la industria de transformación la operación de los horarios flexibles. Los resultados muestran que la jornada de trabajo es básicamente diurna para el 75 % de las mujeres de León y 79 % de Irapuato; para el caso de Celaya desciende a 55 % de tiempo completo y se eleva a 37 % para las que indican que tienen jornada mixta. Dato que nos hace suponer mayores medidas de flexibilidad. Cabe señalar que uno de los hallazgos más significativos fue ver cómo en 2000 la población económicamente activa (**PEA**) por sector se concentra más en los servicios que en la industria de la transformación; León pasó del 35 al 28 % de la **PEA** en el sector secundario, y del 60 al 68 % en el terciario. Por su parte, Irapuato no tuvo cambios en la década de 2000 a 2010; sin embargo, Celaya, que es el municipio de mayor concentración industrial, reporta para el mismo periodo entre 16 y 17 % de la **PEA** en el sector secundario y el 77 % para el terciario.

Si bien es cierto que el desarrollo capitalista para los países de la OCDE no tiene puntos de comparación con América Latina, ni su nivel de negociación de políticas sociales se mueve en el mismo nivel, vemos cómo en la flexibilidad horaria laboral en Australia, Holanda y Dinamarca se considera una posibilidad para la atención de los hijos de trabajadoras, en una transacción que implica en algunos casos la participación de gobierno, empleadores y sindicatos, para llegar a acuerdos comunes. Lejos de esa posibilidad, en León y Celaya sondeamos un poco cuáles serían las sugerencias (en esta idea de flexibilidad horaria) que las trabajadoras harían para mejorar el cuidado de los hijos sin descuidar las responsabilidades familiares. Al respecto, el 55 % dijeron que les gustaría tener una jornada laboral más larga pero menos días, y el 34 % sugirió contar con un horario flexible por cuota de producción, un poco en la figura del trabajo a destajo. Lo cual significa disposición para modificar la jornada laboral.

Es claro, para el caso de Guanajuato, que existen horarios rígidos en la industria de la transformación, mientras que muchos de los servicios para atender las actividades de reproducción no han fomentado horarios flexibles, lo que agrava la compatibilidad entre trabajo y responsabilidades familiares. Asimismo, si tomamos en cuenta lo dicho por Lefebvre, el tiempo de traslado de la casa al trabajo y viceversa también se considera tiempo forzado, que de alguna manera le roba tiempo a la familia. Para el 40 % de las mujeres encuestadas de León e Irapuato el tiempo promedio de transporte es de 25 minutos, mientras que en el caso de Celaya el 36 % reporta emplear entre 30 y 50 minutos, con lo que aumenta el tiempo real invertido en el trabajo. En México todavía contamos con un número creciente de empresas que tienen jornadas de trabajo de ocho horas/contrato/ley, cuando en realidad las trabajadoras permanecen hasta diez y doce horas fuera de casa, incluyendo el tiempo de traslado y el de los descansos para alimentos. En este contexto, el tiempo que debieran dedicar a la familia y los hijos lo incorporan (como valor) al trabajo y dejan en la familia un enorme déficit de tiempo y atención.

Es importante señalar que hay un viejo debate sobre la relación entre el espacio de trabajo y el de la familia, como nos lo hace ver el historiador británico Thompson. Este autor destaca, por un lado, la existencia de una clara delimitación entre trabajo y vida, separación que produce a su vez una profunda brecha en la estructura familiar/social. Por el otro lado, el ahorro de tiempo. El tiempo cobra especial relevancia en el tema de la conciliación trabajo-familia porque, como dice Méda, el tiempo personal, el tiempo institucional y otros tiempos se traslapan unos a otros, haciendo más difícil la compatibilidad.

Jáuregui et al. pone el acento muy especialmente en el uso del tiempo. Señala al respecto dos tipos de desplazamiento; el primero, que implica la ruptura del antiguo equilibrio/separación de trabajo y vida, lo que provoca un cruce entre estos dos tiempos. El segundo es el imperialismo del tiempo económico. En el sentido de que el control del tiempo de trabajo ha pasado de este ámbito a otros espacios, como el tiempo libre, el trabajo doméstico y las relaciones familiares, con lo que invade todos los rincones de la vida, incluso la posibilidad de enlazar trabajo y familia. Por su parte, Fukuyama señala que “las mujeres han absorbido la visión de un mundo laboral con tiempos y actitudes pensados para los hombres mucho más de lo que estos han compensado el tiempo vacante en el mundo familiar”. La sociedad se mueve con los tiempos de trabajo de una organización anterior, es decir, según viejos patrones masculinos, cuando la incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo es algo que va en crecimiento.

Un estudio reciente realizado en empresas de América Latina por escuelas de negocios y el Centro Internacional de Trabajo y Familia (Family Responsible Employer Index) reconocen que, contra lo que se piensa en Estados Unidos y Europa, hay algunas empresas que han conciliado la vida laboral con la familiar. Mientras que la aplicación de políticas públicas camina lentamente, las empresas toman la delantera en implementar distintas medidas de acuerdo que favorecen el vínculo trabajo familia en hombres y mujeres. Aunada a esto, la disparidad entre unidades económicas reduce a unos cuantos casos esta medida (sobre todo en empresas manufactureras) y deja fuera a la gran mayoría de las empresas de servicios y al sector informal. La familia, en México, sigue siendo una parte importante en el cuidado de los hijos.

Más allá de los avances legales de política pública o de empresas e instituciones, reconocemos que no se ha avanzado mucho en una visión de género, pues a nivel de empresa, en muchas de ellas persiste el viejo modelo de producción fordista-taylorista. En este modelo el trabajador (varón) es el jefe de familia como proveedor principal y tiene la posibilidad de sostener la economía de toda la familia y la esposa es básicamente responsable de la estructura familiar, y por lo tanto del cuidado de los hijos. Este esquema tradicional implica largas jornadas de trabajo, por lo que el varón jefe de familia es un padre ausente.

Jáuregui et al. dice al respecto que para lograr el cambio de un viejo modelo de producción a este que estamos viviendo, en la relación trabajo-familia se tienen que equilibrar sus tiempos considerando, entre otras cosas, que: La pauta masculina de tiempo de trabajo aún dominante es incompatible con el cuidado de los niños, por no hablar de la carga de otros dependientes (cuando los hay).

Si los hijos no son atendidos por falta de tiempo familiar, no es un asunto de la mujer, sino de la familia, y en última instancia de la sociedad (en un intento de participación de los sectores sociales).

La responsabilidad y distribución de las competencias en el trabajo son inseparables del compromiso y la distribución de las competencias de la casa.



El tiempo de trabajo y el tiempo libre, así como otros tiempos, han sido considerados desde hace tres décadas como una fuente importante de información estadística, sobre todo a nivel nacional. En México la Encuesta Nacional sobre Usos del Tiempo (ENUT) arroja datos a nivel macro que tienen dos limitantes importantes para los estudios empíricos. La primera de ellas es que su desagregación no se relaciona con las categorías que los teóricos han desarrollado: Dumazedier, con el tiempo de ocio y sus tres D: diversión, desarrollo personal y descanso; Munné, con su tiempo psicobiológico (de reproducción), tiempo socioeconómico (producción) o tiempo sociocultural (tiempo libre); ni con los aportes de Lefebvre del tiempo forzado, tiempo obligado (trabajo) y tiempo libre (ocio), lo que obliga a realizar exploraciones empíricas que complementen a los grandes números. La segunda limitante es la dificultad de ubicar territorialmente los datos. La localidad o municipio es donde se concentran una serie de factores que hacen más atractivos a unos que a otros y propicia una fuerza que favorece o no su desarrollo y el bienestar de sus poblaciones. En el cuadro anexo se muestra el desagregado en horas del tiempo productivo y reproductivo por edad y actividades; los datos hablan por sí solos de la temática del texto, pero no se sabe de quiénes se habla ni de qué tipo de trabajo tienen, y tampoco se ubican geográficamente en una localidad. De ahí que consideramos pertinentes los estudios microsociales.

Podemos decir que, de acuerdo con los resultados de la exploración y del análisis teórico: Todavía existen horarios de trabajo extensos (de acuerdo con la LFT) y problemas de desplazamiento (que implica rutas y horarios de transporte) entre el centro de trabajo y el hogar que hacen difícil conciliar el trabajo con el cuidado de los hijos.

Los horarios institucionales de guarderías, estancias infantiles y escuelas no son homogéneos. Cada nivel tiene su propio horario, que muchas veces no coincide con los horarios de las empresas y las trabajadoras.

Los esfuerzos de las empresas son aislados, frente a una cultura laboral que se resiste a la transformación. Los trabajos informales parecen ser los preferidos por las trabajadoras, pues les permite atender a la familia: los hijos, los dependientes y ancianos.

La visión conceptual sobre el tiempo libre lo desvincula del tiempo de trabajo y esconde sus efectos negativos. La saturación de las estadísticas macro esconde las desigualdades sociales y las condiciones particulares de los territorios, sus actores y necesidades.

La flexibilidad laboral, lejos de favorecer el tiempo libre en apoyo de la familia, se considera tiempo de consumo en la recreación y en actividades de ocio. Uno de los requisitos para el asentamiento industrial debiera ser pactar las condiciones de trabajo que posibiliten la conciliación trabajo-familia para hombres y mujeres.

MUJER, GÉNERO

Y DESARROLLO: CONCEPCIONES, INSTITUCIONES Y DEBATES EN AMÉRICA LATINA

15

MUJER, GÉNERO Y DESARROLLO: CONCEPCIONES, INSTITUCIONES Y DEBATES EN AMÉRICA LATINA

Magdalena León¹⁵

Dos son las concepciones sobre el desarrollo y la manera como las mujeres fueron incorporadas al debate: las que parten desde el desarrollo hacia la mujer y las que, desde la mujer, van hacia el desarrollo. La primera categoría comprende los enfoques de bienestar, equidad, antipobreza y eficiencia o productividad. La segunda comprende las tendencias de mujer en el desarrollo (MED) y género en el desarrollo (GED).

Estas divisiones se relacionan estrechamente y de ninguna manera son excluyentes. Más bien, significan los lentes a través de los cuales se miran las diferentes políticas. Todos los enfoques han estado presentes, en forma superpuesta o sucesiva en la planificación para el desarrollo y en la ejecución de los proyectos. A riesgo de simplificar la complejidad del problema, se presenta un resumen de los rasgos más destacados de cada visión y se señalan algunas relaciones sobre la manera como, en cada una de ellas, fue definido el problema de la mujer.

¹⁵ León, Magdalena. *Mujer, género y desarrollo: concepciones, instituciones y debates en América Latina*. Corte Interamericana de Derechos Humanos. México: IDH, 2017. Págs. 1-28

Desde mediados de este siglo, la planificación para el desarrollo refleja las preocupaciones por el Tercer Mundo. Como lo sintetiza Moser, en este quehacer se pasó de las políticas de modernización con crecimiento acelerado, a las estrategias de las necesidades básicas asociadas con la redistribución y, más recientemente, a medidas compensatorias relacionadas con las políticas de ajuste estructura. En los años sesenta, el objetivo fue el crecimiento económico autosostenido, que confundió crecimiento con desarrollo. Éste se entendió como un proceso lineal hacia la modernización capitalista, que implicaba la filtración hacia abajo, en los grupos actores sociales, de los beneficios sociales y económicos del desarrollo. El rol del Estado se limitaba a crear las condiciones que facilitarían el desarrollo.

En la política de los años setenta, la idea de crecimiento económico se cualificó, en relación con un desarrollo centrado en los más necesitados. Se añadió, de esta manera, una dimensión social con elementos redistributivos que antes no se había planteado. El Estado pasó a tener una participación activa y con ello comenzaron a concebirse los procesos de cambio planificado.

El primero de los enfoques en la planificación del desarrollo, el de bienestar, es el más antiguo y simplista. Surgió después de la Segunda Guerra Mundial y fue elaborado con una visión del bienestar social como algo residual. Los programas de bienestar se dirigieron a los pobres de los países del Tercer Mundo, definidos como grupos vulnerables, y las mujeres se identificaron desde un principio como componentes específicos en los programas. Dentro de este mismo enfoque, a partir de 1975, las estrategias de bienestar se han focalizado en las mujeres.

En este enfoque, el trabajo con la mujer se hace bajo tres supuestos:

Que las mujeres son receptoras pasivas, o sea, consumidoras y usuarias de recursos.

Que la maternidad es el rol más importante de las mujeres.

Que el rol de puericultoras (crianza de los niños) es el desempeño más efectivo de las mujeres en su contribución al desarrollo. En su conjunto, esta visión se enfoca en la dada madre-hijo.

La mujer es identificada por el rol reproductivo y el hombre por el productivo. Los programas más recurrentes de este enfoque se han dirigido a la sobrevivencia material de la familia, mediante la provisión directa de alimentos y los programas de educación nutricional. Además, han ofrecido servicios diversos que facilitan las tareas domésticas de las mujeres, con el fin de impulsar su participación. Los programas buscan acrecentar el bienestar familiar y los más ambiciosos señalan metas de desarrollo de la comunidad. A partir de la década de los setenta, los programas de planificación familiar pasaron a engrosar el enfoque bienestarista de acciones para el desarrollo. En ellos se identifica a las mujeres como responsables de la limitación del tamaño de las familias, estrategia que medió para controlar el crecimiento de la población.



Además del rol reproductivo como madres y esposas, un segundo enfoque en la planificación del desarrollo, el de la equidad, reconoce a las mujeres el rol productivo como agentes económicos, sobre todo en la familia, donde cumplen funciones importantes en la economía informal y de subsistencia. En este sentido, se las identifica como participantes activas en el desarrollo. Con este enfoque se empieza a señalar que, al no reconocer la participación de las mujeres, las estrategias anteriores de desarrollo han tenido muchas veces como resultado un impacto negativo en la igualdad sexual.

De allí se derivó la estrategia de incorporar a las mujeres en el desarrollo, mediante el acceso al empleo y al mercado, para así mejorar la productividad de las actividades femeninas en los trabajos doméstico y remunerado. Se propugnó por una mejor educación y capacitación para aumentar las oportunidades de empleo y acción política. El Año Internacional de la Mujer, celebrado en México en 1975, y la Década de la Mujer, de 1976 a 1985, fueron programados dentro de estas preocupaciones conceptuales, las cuales, de una manera u otra, suponen como meta general modificar la base material de las desigualdades de género, es decir, la desigualdad social del trabajo y sus consecuencias en otras áreas.

Un tercer enfoque, el de la antipobreza, liga las desigualdades económicas entre hombres y mujeres con la pobreza, y no con las asimetrías entre los géneros. Su corolario consiste en disminuir las desigualdades de ingresos entre los sexos, con el fin de buscar la igualdad. A la mujer del Tercer Mundo se la identifica como la más pobre entre los pobres. Las estrategias se orientan a movilizar a las mujeres y unirlas en cooperativas y diferentes tipos de grupos asociativos, que permitan la generación de proyectos productivos, con el fin de lograr mayores ingresos para las mujeres y, por este medio, elevar el bienestar de sus familias.

La Organización Internacional del Trabajo, OIT, lanzó el programa de empleo a nivel mundial y el Banco Mundial comenzó a hablar de erradicar la pobreza absoluta, en 1971. Con estas políticas surgió la estrategia de satisfacción de las necesidades básicas, tales como comida, vestido y vivienda. Los programas que siguieron identificaron a las mujeres de bajos ingresos como el grupo meta. Los proyectos se centraron en el rol productivo, asumiendo que el alivio de la pobreza y un mayor crecimiento económico requerían de mayor productividad por parte de las mujeres en los hogares pobres. La falta de acceso de la mujer a la tierra y al capital, así como la discriminación en el mercado laboral, estaban en la base de la subordinación de los hombres hacia las mujeres.

El último enfoque presentado en esta relación es el de la eficiencia o productividad. Ha corrido parejo con la política neoliberal y hoy se perfila como el de más amplia acogida entre los programas de planificación para el desarrollo en las agencias internacionales de mayor injerencia en la cooperación. En este enfoque, el énfasis ha desplazado la atención a las mujeres hacia preocupaciones centradas en el desarrollo. Tal paso se ha dado bajo el supuesto de que, a mayor participación en el desarrollo corresponde mayor equidad entre hombres y mujeres. En los círculos de planificación también ha aparecido la preocupación de que las mujeres son esenciales para el éxito de los esfuerzos del desarrollo en su conjunto. Desafortunadamente, de esta importante premisa no se derivó que el desarrollo, como una meta en sí misma, debía mejorar la condición y la posición de la mujer, tal como Kate Young lo definió.

La aparición de este enfoque coincidió con el deterioro de la economía mundial y la recesión económica del Tercer Mundo. Como es bien conocido, para contener este fenómeno se aplican las medidas de ajuste del Fondo Monetario Internacional y el Banco Mundial, como recetas de planificación del desarrollo. En ellas, el tiempo de las mujeres se usa, en gran parte como trabajo no-pago, otorgando cada vez más énfasis a su rol como gestoras comunitarias, pero sin olvidar su creciente participación económica, dadas las urgentes necesidades de sobrevivencia familiar. Esta visión productivista del enfoque de la eficiencia descansa, según Moser, en la elasticidad que tiene el trabajo de las mujeres en su rol reproductivo y de gestión comunitaria, el cual, si bien es cierto satisface necesidades materiales, lo hace a costa de más horas de trabajo y aumento del trabajo no pago.

Los enfoques anteriormente mencionados, que han ocupado los espacios de la planificación para el desarrollo a partir de los años sesenta y especialmente en la década pasada, se han dado de manera simultánea. En los programas y proyectos se salta frecuentemente de uno a otro, al punto que es difícil verlos como excluyentes entre sí. En el título quinto se hará una aproximación a la complejidad de la presencia entrecruzada de los enfoques en los diferentes proyectos, mediante la presentación de tres debates en curso en América Latina sobre el impacto de la ejecución de los proyectos específicos para las mujeres.

Desde la mujer hacia el desarrollo

Dos tendencias han caracterizado los escritos académicos y las prácticas que vienen de las mujeres hacia el desarrollo. Para la primera tendencia, la década de las Naciones Unidas para la mujer jugó un rol crucial, en tanto, según Moser, permitió pasar de una preocupación centrada en el rol de la mujer dentro de la familia, a una comprensión del empleo de las mujeres. En esencia, lo que esto significó fue pasar de visualizar la orientación de los programas guiados sólo por el enfoque de bienestar que asumían la maternidad como exclusividad de las mujeres a otra visión que tenía en cuenta su rol multifacético productivo.

Este giro dio origen a la tendencia conocida como mujeres en el desarrollo (MED), la que aparece al inicio de la década de los setenta, auspiciada por la Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos, y bajo la influencia conceptual del trabajo pionero de Ester Boserup. Esta tendencia tiene como supuesto principal que las mujeres han estado excluidas del desarrollo, y por tanto han representado un recurso no aprovechado. De esta premisa se derivó la necesidad de integrarlas, con el fin de aprovechar su contribución, la cual es potencialmente importante.

La integración, según Portocarrero y Ruiz, significa la incorporación plena en la corriente principal de la vida pública, en la sociedad contemporánea: al trabajo en la industria, al comercio, a la educación y a la elaboración e implementación de políticas; o lo que es igual, al esfuerzo en pro del desarrollo. De esta manera, se entendió que la marginación de la mujer obstaculizaba el desarrollo para una sociedad más justa, y el ejercicio igualitario de los derechos entre los individuos. Este enfoque se centra en la mujer, en su papel en la sociedad, en su identidad y en la necesidad de transformar su situación. Dentro de estos planteamientos, el hombre fue dejado de lado, no fue considerado, y, por tanto, no se esperaba que cambiara en sus relaciones familiares ni en el poder que usufructuaba dentro de la sociedad. En el mismo sentido, los derechos humanos postulan una vigencia integral e indivisible de derechos para hombre y mujeres.

Los proyectos de generación de ingresos han sido una de las consecuencias más importantes de esta tendencia. En buena medida, los programas y proyectos desarrollados según los enfoques de equidad, antipobreza y eficiencia se han encontrado con esta orientación de mujer en el desarrollo, al punto que podría señalarse que han pasado a formar parte de ella.

La segunda tendencia, conocida como género en el desarrollo (GED), apareció más recientemente, unida a los avances de la teoría feminista, particularmente al desarrollo de los conceptos de género empoderamiento. La práctica y el amplio registro bibliográfico hicieron evidente que mirar aisladamente a las mujeres como lo hicieron los enfoques antes reseñados, que surgieron desde la visión del desarrollo hacia la mujer tenía limitaciones conceptuales y políticas.

La nueva tendencia no centra su análisis de manera unilateral en los problemas de la mujer, ni busca sólo la transformación de la población femenina. El objetivo es el cambio de las relaciones asimétricas e injustas entre los géneros, y el mejoramiento de todas las personas y la sociedad en su conjunto, tanto en términos materiales, como físicos y emocionales, con el objeto de lograr la plena ciudadanía y la democracia social.

Esta tendencia plantea que es necesario hacer énfasis en las relaciones sociales entre hombres y mujeres, en las cuales las mujeres han estado sistemáticamente subordinadas. La preocupación se traslada a la construcción social de las diferencias, a visualizar que hombres y mujeres, según procesos ideológicos, históricos, religiosos, étnicos, económicos y culturales, cumplen papeles diferentes en la sociedad. Estas diferencias no son fijas, sino que cambian en cada sociedad, grupo social y cultura, de acuerdo con el ciclo vital y con otros factores. Es una comprensión holística, que obliga a tener en cuenta, de manera paralela, las relaciones de género que se establecen dentro del hogar, dentro de la familia y en las esferas económica y política. Por lo tanto, la ruptura entre los ámbitos privado y público y entre la reproducción y la producción, como opuestos binarios, se ve como un reduccionismo limitante para entender las relaciones sociales entre los géneros. Además, las relaciones entre éstos deben verse como un proceso dinámico, cuya permanencia y cambio están asociados con otros factores, como son la clase, la etnia, la cultura y la generación. Los derechos humanos no son abstractos, sino que adquieren consistencia en la medida que responden a las condiciones específicas de las personas.

Paralelamente, y como parte de la concepción de género en el desarrollo, aparece el concepto de empoderamiento (empowerment). Este concepto surge como una estrategia impulsada por el movimiento de mujeres del Tercer Mundo, con el fin de avanzar en el cambio de vida de las mujeres y en el proceso de transformación de las estructuras sociales, que es el objetivo último del movimiento. El empoderamiento es, entonces, la más importante estrategia de las mujeres como individuos y como organizaciones para ganar poder por sí mismas, en forma individual y colectiva, mediante acciones participativas. Las mujeres, como actoras sociales aspiran a estar donde se toman las decisiones para el futuro de sus vidas y de sus sociedades. Para ello, deben ejercer el poder y la autoridad, con miras a dar forma a los procesos transformadores. De esta manera, el concepto de empoderamiento tiene una relación directa con el de poder, al tiempo que tiene una vinculación con el de autonomía, entendida como un proceso de negociación con los espacios autónomos de otros, entre ellos el Estado, y no como individualización y separación. En otras palabras, autonomía con significación política.

Aunque el concepto de empoderamiento reconoce las desigualdades entre hombres y mujeres, y sitúa los orígenes de la subordinación en las relaciones familiares, pone énfasis en que la subordinación se manifiesta de manera diferente, según su etnia, clase, historia colonial y posición en el orden económico internacional. Por lo tanto, la estrategia de las mujeres es desafiar simultáneamente estructuras a diferentes niveles. Se busca dar, así, poder a las mujeres, a través de la redistribución del poder entre países y en cada país, mediante la transformación de las desigualdades de género, clase y etnia, así como también dentro de cada unidad doméstica.

El grupo Mujeres por un Desarrollo Alternativo (MUDAR) ha liderado estos planteamientos en el Tercer Mundo. El documento "Desarrollo, crisis y enfoques alternativos: Perspectivas de la mujer en el Tercer Mundo distinguen entre estrategias a corto y largo plazo para lograr los cambios. En cualquier caso, pone énfasis en las organizaciones de las mujeres de abajo hacia arriba, como la manera de elevar su conciencia para desafiar su subordinación. En suma, el enfoque del empoderamiento plantea como estrategia básica obtener poder a través de la organización.

La tendencia de género en el desarrollo sólo ha sido reconocida parcialmente a nivel internacional. Y sobre todo han sido magros los avances en cuanto a involucrar a las autoridades responsables de la planificación para el desarrollo. Esto se explica, en parte, por los desencuentros entre la teoría feminista y los marcos operacionales adecuados para implementarla dentro de la planificación para el desarrollo. También, por los componentes políticos y éticos que involucran los conceptos de género y empoderamiento, en cuanto implican compromisos democráticos radicales para remover las asimetrías de poder entre naciones, clases sociales, etnias y, sobre todo, entre hombres y mujeres en el ámbito público. Y, aún más, en cuanto toca fibras personales que significan cambios en la cotidianeidad de las relaciones familiares y de pareja, en la esfera privada. Estos dos conceptos apuntan a la transformación de los sujetos y al reconocimiento de los mismos en su fragmentación y diversidad.

Para que la tendencia género en el desarrollo logre permear en forma más integral las políticas públicas, se pretende que se reconozca la planificación de género como un enfoque específico de planificación para el desarrollo, en sí mismo.

Relación Estado- Mujer: neutralidad y distención

Para entender la relación Estado-mujer, y su resultado en programas y proyectos para la mujer, es preciso tener en cuenta las concepciones de Estado. La posición marxista-leninista clásica vio en el Estado un instrumento de dominación de las clases. Por otro lado, se concibe la estructura del Estado como el resultado de una compleja red de relaciones de poder. Desde esta mirada, el Estado y sus políticas públicas para la mujer no representan el mecanismo último de control, ni de las clases sociales ni de las mujeres, como lo han señalado algunos enfoques feministas al caracterizar el quehacer gubernamental como básicamente patriarcal. Más bien, y de acuerdo con otros enfoques feministas, en el Estado se concibe la existencia de una relativa autonomía del interés del patriarcado. No porque el Estado mismo sea independiente de este interés, sino porque la legitimidad del Estado está parcialmente derivada de su habilidad para incluir los intereses de los grupos de clase, etnia y género en su pacto de dominación. Esto significa dar concesiones a los grupos que presionan sus reclamos

De esta forma, más que una nueva teoría del Estado y las relaciones de género, para entender las políticas públicas hacia la mujer se requiere comprender mejor determinadas coyunturas políticas, contextos institucionales y organizaciones dentro de las cuales la participación de las mujeres tiene lugar, para apreciar qué es lo que facilita o limita la representación de sus intereses. La presencia y participación de las mujeres organizadas es un aspecto central en el proceso de lograr la representación de sus intereses en determinados contextos. Por lo tanto, es fundamental entender cómo estos contextos ayudan a determinar las políticas específicas para la mujer, según las fuerzas sociales que en ellos tomen lugar y el peso o factor de poder que representen. De esta manera, desde la perspectiva de género, se ve al Estado en una doble dimensión: como vehículo de cambio y como control sobre la vida de las mujeres. Del planteamiento anterior se deriva que la política pública es susceptible de transformación. Ciertamente, algunos aspectos de ella pueden actuar, y actúan en favor de las mujeres, dentro de coyunturas históricas particulares.

En consecuencia, es fundamental entender los límites fijados por diferentes factores que, de una u otra manera y con variaciones, presentan cuellos de botella o dificultades estructurales para que el Estado integre los intereses de las mujeres y formule políticas de cambio dirigidas a ellas. Teniendo en cuenta la heterogeneidad de los procesos históricos en los diferentes países, los principales factores que limitan el surgimiento de una voluntad política en América Latina están enraizados en la naturaleza misma del Estado. Estos factores pueden resumirse en tres problemas principales.

Limitada función social del Estado. La presencia de un Estado benefactor, que de por sí ha sido muy reducida, cuyo desarrollo incipiente se dio sólo en algunos países, especialmente en el Cono Sur, es prácticamente inexistente en los modelos neoliberales capitalistas que operan actualmente en el conjunto de naciones. La política social, que ha tenido carácter residual y marginal frente a los planes macroeconómicos, agudiza cada vez más este carácter, como efecto de la crisis de la deuda que ha azotado a la región en la última década. Las restricciones impuestas por las políticas de ajuste traen como consecuencia la reducción del gasto social, agravando su papel residual, con limitados beneficios para todos los grupos sociales y especiales consecuencias para las mujeres.

Estados jerarquizados con gran rigidez en sus instituciones. Además de la jerarquización y rigidez, los Estados de la región son altamente burocratizados, clientelistas y corruptos. Con estos aparatos institucionales es difícil abrir camino a nuevas políticas.

Estados patriarcales que resienten alteraciones a la rígida división sexual del trabajo. La inercia burocrática institucional se manifiesta con contenidos especiales ante las alteraciones que tocan las tareas asignadas a los hombres y mujeres en la familia y en la sociedad.

Las anteriores limitaciones de los Estados latinoamericanos no implican que, en ciertas coyunturas, la política pública haya actuado a favor de los intereses de las mujeres. En la compleja relación Estado-mujer se pueden identificar dos acciones del Estado. Por un lado, una supuesta neutralidad de las políticas macro de desarrollo frente a las relaciones de género, surgida con el modelo desarrollista; por otro, la distensión de género, que ha permitido la aparición de numerosos programas y proyectos.

A nivel de las políticas macro, se conserva el principio de la neutralidad de género, que se derivó de la no consideración del papel de productora que la mujer ha cumplido. Según un supuesto que resultó falso, surgido -como se indicó- a la sombra de la corriente Mujer en el Desarrollo (MED), la mujer representaba un recurso humano desaprovechado y, por tanto, había que integrarla. De esta falacia se desprendieron consecuencias negativas para la política pública, concretadas en cada país en los planes de desarrollo. La principal fue la supuesta neutralidad de las políticas macro frente a las relaciones de género, dado que ninguna política es neutral y que, por el contrario, tiene consecuencias implícitas de género. Según la neutralidad, no hay necesidad de considerar la especificidad de las mujeres como grupo objeto de los programas de desarrollo macroeconómicos, ni que los planes de desarrollo de cada país estén atravesados por una perspectiva de género, ya que las mujeres se beneficiarían del efecto de filtración o goteo.

A partir de 1975, surgieron planes y proyectos que incluyen en forma explícita a la mujer, tanto a nivel gubernamental como en los organismos no gubernamentales⁷, y se empezó a hablar de políticas específicamente dirigidas a la mujer. Con ello, se inició una distensión de género. Este concepto apunta al proceso mediante el cual se introducen proyectos específicos para la mujer, o se consideran las relaciones de género en forma explícita y directa en la intervención gubernamental. En el primer caso, la mayor probabilidad está en que, en los proyectos, se trabaje con los enfoques de bienestar, equidad, antipobreza o eficiencia. En el segundo, con el enfoque de empoderamiento. El que aparezca la distensión de género, supone que existía una situación previa tensa, que estaba enmarcada en la supuesta neutralidad de las políticas, la cual lleva a negar la especificidad de la mujer o las diferencias de las relaciones de género.

A pesar de la distensión de género observada, en los planes de desarrollo nacional no se ha logrado, a nivel macro, que la intervención del Estado se haga transformando sus postulados de supuesta neutralidad frente a las relaciones de género. Cada vez es más inquietante esta situación, dado que hoy la dinámica exigida por los grandes cambios, en el contexto económico internacional y nacional -como la privatización, la descentralización y la apertura de mercados- hacen que los planes macroeconómicos sean los que definan las políticas de los diferentes sectores, entre ellos la salud, el laboral y el agropecuario. De esta manera, la ausencia de una política macro ha dejado que la distensión de género, que se aprecia en la acción gubernamental en la región, se canalice a través de diferentes arreglos institucionales y, sobre todo, de numerosos proyectos específicos. Los arreglos institucionales se desglosan en el siguiente punto y la revisión de los proyectos específicos puede apreciarse, en el apartado final, según tres debates en curso en la región.

Arreglos institucionales: dos periodos

A partir de 1975, a nivel gubernamental en América Latina se crearon las oficinas de la mujer. Estos entes administrativos pueden clasificarse en dos tipos: el primero, caracteriza a las oficinas abiertas al inicio de la década de la mujer y hasta aproximadamente 1982; el segundo, identifica a aquellas oficinas que surgieron desde mediados de los ochenta, y a los organismos creados en la década de los noventa. El primer tipo cubre a casi todos los países del área y el segundo hace mención a experimentos más recientes en Brasil, Argentina, Chile, Colombia y Bolivia, entre otros.

El primer tipo de oficinas representó la manera como la mayoría de los gobiernos nacionales respondieron en términos formales -no con políticas y acciones- a la presión de las Naciones Unidas para que se ocuparan de los problemas de la mujer. Se ha señalado que estas oficinas fueron, en gran medida un lavado de conciencia del Estado patriarcal. Con excepción de ciertas coyunturas específicas en algunos países, estas oficinas no representaron ni representan, las que sobreviven hoy, instancias de poder y decisión gubernamental. Además, acusan una gran debilidad técnica en su acción restringida.

Buena parte de estas oficinas fueron hegemónicas por las mujeres pioneras en la lucha por los derechos civiles y políticos, o por sus herederas ideológicas. Para estos grupos, la definición de subordinación estaba limitada a la igualdad de los derechos como ciudadana en la esfera pública. Tenían una fé sin límites en los avances del progreso y la modernidad; o sea, que el paso de sociedades atrasadas y subdesarrolladas a sociedades urbanas, industrializadas y desarrolladas traería el cambio en el estatus de la mujer. En este sentido, son tributarias en buena parte de los postulados del feminismo liberal, plasmado en el enfoque mujer en el desarrollo (MED). Por desconocimiento de la complejidad y sutileza de los debates de estas corrientes en América Latina, su impacto ideológico y aplicación ha aparecido en forma caricaturizada.

La mujer debía estar preparada para los cambios de la modernidad y por ello era sustancial la capacitación como medio para integrarla al desarrollo. Esta capacitación era entendida como superación, mediante más altos niveles de escolaridad, adquisición de habilidades técnicas y preparación para algunos oficios. El énfasis se centró en actividades que constituyen la prolongación de los roles reproductivos de las mujeres, con la intención de satisfacer necesidades básicas familiares. Huertos familiares, panaderías, cursos de producción de hortalizas, de corte y confección, de avicultura, de crianza de cerdos y conejos y de producción de mermeladas fueron rubros para desarrollar habilidades. En forma paralela a la capacitación, se dio prioridad a las reformas normativas en busca de la igualdad jurídica, en campos como los derechos laboral, civil, penal y de familia.

La vida de estas oficinas se caracteriza por ser fugaz, oculta o itinerante. Los resultados de su presencia son exiguos. Su ubicación institucional es bastante heterogénea y de ello dan cuenta circunstancias particulares en los distintos países. Su presencia tiene muchas variaciones: existencia formal -no real-, presencia o ausencia de acuerdo a cambios políticos o amistad de quienes las dirigen con los respectivos gobernantes, presencia estable pero neutralizada a la sombra de una entidad pública más fuerte, presencia continua gracias a la incorporación a sus objetivos programáticos de las sucesivas banderas de Naciones Unidas. Las oficinas de la mujer pasaron a ser también de la familia, el niño, el anciano, el medio ambiente.

Las oficinas que se abrieron después de 1982 obedecen a una lógica diferente y se acercan a la tendencia de género en el desarrollo (GED). En algunos países, las mujeres que participan en los procesos de democratización desde la sociedad civil solicitan, negocian y consiguen espacios institucionales en el Estado, y proponen estrategias para actuar con autonomía programática y financiera. Brasil, con el Consejo Nacional de Derechos de la Mujer, Argentina, con la Dirección Nacional de la Mujer y la Familia en la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, y Chile, con el Servicio Nacional de la Mujer, representan cada uno en su momento, ejemplos paradigmáticos. En otros países, en donde el gobierno se mueve a nuevos diálogos con la sociedad, se han creado espacios gubernamentales que, por un lado, representan una convocatoria para dar cauce a las presiones de las mujeres como grupo vulnerable dentro de una sociedad inequitativa, y, por otro, permiten aglutinar a nivel del Estado las demandas democratizadoras de participación de las mujeres y avanzar en la legitimación social del tema. Colombia, con la Consejería Presidencial para la Mujer, la Familia y la Juventud y más reciente con la política de equidad y participación de la mujer, es un ejemplo de ello. Asimismo, Bolivia puede mencionarse como ejemplo.

Con estas nuevas respuestas institucionales, y aunque con visiones muy diversas, heterogéneas y en ocasiones esquematizadas, los problemas de la mujer no son percibidos prioritariamente como de orden normativo, o de necesidad de capacitación en su sentido restringido, o como problemática aislada del contexto global de la sociedad. Se ven enraizados, más bien, en la división genérica de roles en la sociedad, se definen como problemas del desarrollo y se conceptualizan en términos de equidad, participación ciudadana y democracia. Por esto, el nuevo contenido de las políticas y programas va dirigido a generar cambios, en los diferentes espacios públicos y privados, buscando no sólo aliviar y mejorar las condiciones de las mujeres en un momento dado, sino también transformar su posición en los ámbitos público y privado. Para ello, se busca alterar la división genérica del trabajo existente y crear los mecanismos y oportunidades para la participación igualitaria de la mujer en las actividades productivas, domésticas, familiares, comunitarias y sociales. Se propician condiciones para fortalecer la autoestima, la confianza y el poder de las mujeres. Se actúa en áreas de salud, guarderías, educación, cultura, trabajo doméstico remunerado y procesos de reforma constitucional, entre otras. Temáticas como la violencia doméstica, la anticoncepción, el aborto, la educación sexual y la desigual participación política y social han sido llevadas en algunos países al seno del Estado, como lo hizo el Consejo Nacional para los Derechos de la Mujer en Brasil y fueron propuestas por los grupos de mujeres en la Concertación Chilena.

En las más recientes respuestas institucionales, se ha hecho evidente la incorporación, en algunos casos en la dirección y en otros en mandos subordinados y en la ejecución, de grupos de mujeres profesionales y técnicas comprometidas con el cambio de posición, y aún algunas con el proyecto político del feminismo. En los casos más avanzados se ha logrado integrar un enfoque de planificación de género. Esto no ha evitado la presencia de profesionales de la política, que representan el proyecto y el partido del gobernante de turno, que son ajenos a la temática y que, si bien no propugnan por posiciones convencionales, toman un tiempo en ser "sensibilizados y capacitados" en los avances y desafíos de las nuevas perspectivas. Estas incursiones burocráticas han tenido costos en tiempo, recursos y recortes del proyecto político que potencia el género.

Algunas mujeres que han entrado a participar en el Estado, tienen una historia en el movimiento de mujeres y han logrado hacer suya la visión de planificación con perspectiva de género. Asimismo, han buscado desde allí tener al Estado mismo como interlocutor. Se procura que la temática de la mujer forme parte integral de la planificación y que se avance en la legitimación social del tema. Como parte de la estrategia, también se busca la colaboración, apoyo e iniciativa de los grupos de mujeres en la sociedad civil, tanto de las organizaciones mixtas y no gubernamentales de mujeres, como de las organizaciones de base gremiales, cívicas y populares. La mayor audacia se evidencia en las políticas que desarrollan temas que se enmarcan en problemas de carácter nacional y que buscan movilizar al Estado en su conjunto y no sólo a las mujeres, con un sentido de cumplimiento de los derechos de la mujer en lo privado y lo público, como un elemento central de la profundización de la democracia.

Estos avances significan hacer política de Estado con perspectiva de género. El Plan de Igualdad de Oportunidades, de 1994 a 1999 del Servicio Nacional de la Mujer de Chile, representa un ejemplo pionero, ambicioso y globalizante. Colombia dio pasos tenues en la administración anterior, y en la actual se está avanzando en este sentido, con la Política de Equidad e Igualdad de Oportunidad.

Los avances mencionados se dan en un contexto que de manera paralela, contiene y dispara fuerzas que frenan y cierran el paso a las posibilidades de cambio en las relaciones de género. La realidad actual en el panorama internacional y latinoamericano se puede leer como paradójica. Al tiempo que se abren espacios, se limita y restringe su contenido. Las fuerzas que viajan en contravía, para mencionar algunas, pueden desglosarse en la presencia de Estados patriarcales que resisten alteraciones a la rígida división sexual del trabajo, Estados burocratizados con cuotas altas de resistencia al cambio y a repensar la cotidianidad, Estados con cada vez más limitada función social y en los cuales la política social ha tenido un carácter residual y marginal frente a los planes económicos, y Estados permeados por el fundamentalismo religioso. Estos y otros factores han llevado a que la planificación con perspectiva de género tienda a tecnocratizarse y pierda su carácter radical y transformador, o que se busque paralizarla, especialmente en relación con temas como los derechos reproductivos.

Debates sobre los proyectos de mujeres

La discusión adelantada sobre los proyectos específicos para mujeres se ha dado, principalmente, a través de tres temas de debate.

En la discusión se aprecia una gama amplia de proyectos concretos que han surgido en la región, como aplicación de los enfoques de bienestar, equidad, antipobreza, eficiencia y empoderamiento.

Reproducción o alteración de la subordinación

La gama de proyectos para la mujer es muy amplia y se puede clasificar en dos grandes tipos: los proyectos de generación de ingresos, que son propios de los enfoques de antipobreza y equidad, y los de bienestar y servicios, que constituyen un producto del enfoque de bienestar.

Los proyectos de generación de ingresos tienen diferentes tipos de limitaciones, como por ejemplo las que imponen mayores exigencias a las mujeres frente a los escasos beneficios económicos que reciben, es decir, que el costo de oportunidad no se compensa con el ingreso que se percibe en la actividad productiva. A este factor se le identifica como causa de desestímulo y base de ausencia y retiro. Se reconoce que con estos proyectos se amplía y extiende la jornada diaria de trabajo. Esto puede llamarse la jornada redonda, pues la división del trabajo en el hogar, el trabajo doméstico, el cuidado de los niños y la participación comunitaria no se alteran. Además, se indica que los proyectos son pequeños y están aislados unos de otros, que tienen un carácter inmediato, atomizado y disperso, y con poco significado en el desarrollo local.

Más aún, se ha señalado que ofrecen dificultades para el surgimiento de la conciencia de género e integración de la mujer al movimiento de mujeres.

Los proyectos de bienestar y servicios se hacen para buscar la participación social de las mujeres, apelando a sus roles de madre, ama de casa y esposa, con el fin de mejorar el nivel de vida familiar y propiciar la participación social de la mujer. La voracidad de la crisis que vive la región asegura cada vez más una amplia audiencia para estos proyectos, ya que más mujeres y grupos de mujeres deben afrontar la sobrevivencia: las mujeres constituyen un colchón de la crisis.

Actualmente se adelanta una polémica en la región sobre los proyectos de generación de ingresos y de bienestar y servicios. Ésta se refiere a la forma como entran a reproducir o a alterar la división sexual del trabajo. Tal dicotomía se ha clasificado teniendo en cuenta los conceptos de satisfacción de necesidades prácticas o estratégicas de las mujeres.

Se admite que la mujer es convocada, tanto en los proyectos de servicios como en los de generación de ingresos, a partir de necesidades concretas e inmediatas que le determinan la división sexual del trabajo. Atender las necesidades de subsistencia y consumo familiar, mediante distintas actividades, buscar estrategias para el cuidado de los hijos y de la salud, o buscar formas de generar un ingreso extra o único, en el caso de las mujeres jefas de hogar, representan diferentes maneras de enfrentar los problemas prácticos. Se puede satisfacer las necesidades, sin cuestionar el papel de subordinación de la mujer, que es una necesidad de orden estratégico. Se señala que, además de tener necesidades prácticas, los proyectos pueden formar una conciencia que busque relaciones más equitativas entre los géneros. Por ejemplo, aliviar el trabajo doméstico con servicios del Estado, hacer al hombre partícipe de las responsabilidades en el bienestar social, abolir formas institucionalizadas de discriminación de la mujer en los derechos laborales, en el acceso a la tierra o a los servicios asociados a la producción, o buscar la libertad de elegir el manejo del cuerpo por parte de la mujer, en sus opciones de maternidad, sexualidad y aborto.

Como resultado de la polémica se evidencia que es muy complejo y difícil considerar la generación de ingresos o la prestación de servicios como consecuencias que no se relacionen con la formación de conciencia o la alteración de la división sexual del trabajo. El avance de los proyectos puede ir más allá de los objetivos específicos propuestos y abrir procesos más amplios en campos que no son su meta principal. Con relación a los proyectos de generación de ingresos, no sólo se señala un desdoblamiento de metas, sino que éstas se hacen más complejas e integrales. Con respecto a los proyectos de bienestar, se pueden mencionar las relaciones que se establecen entre las mujeres en el mundo público y hacer evidente la necesidad de servicios para las mujeres, así como el surgimiento de una capa de líderes femeninas populares y el potencial para la emergencia de una conciencia femenina que permita integrar estos grupos al movimiento de mujeres. Por último, para los proyectos de generación de ingresos, se indica la importancia del incremento en el poder femenino como consecuencia de la creación de los espacios de mujeres, el surgimiento de lazos de solidaridad, el desarrollo de la conciencia del papel productivo y el desarrollo de habilidades y actividades organizativas.

En suma, la línea divisoria entre necesidades prácticas y estratégicas no es fácil de trazar. Éstas pueden cambiar para una misma mujer en el curso de su ciclo vital, en contextos y temporalidades específicos y, dada su diversidad, pueden no coincidir entre los diferentes grupos de mujeres; más aún, pueden entrar en contradicción y crear tensiones.

Al analizar los proyectos específicos o puntuales es necesario preguntarse si debe continuar la política pública para la mujer, basada en la gama inmensa de proyectos; o si, más bien, deben integrarse los proyectos a planes más amplios de desarrollo. Esta preocupación, que se conoció primero en el enfoque de la mujer en el desarrollo (MED) y, posteriormente, desde la perspectiva de género en el desarrollo (GED), intenta integrar los intereses y necesidades de las mujeres en las políticas globales y sectoriales con el fin de buscar que se afecte la comente central del desarrollo, a la luz de los intereses de las mujeres.

La discusión sobre la integración de los proyectos de la mujer a los proyectos globales ha puesto sobre el tapete varias cuestiones. Si bien es cierto que no se cuestiona la naturaleza misma de la integración, se han planteado reservas sobre la falta de especificidad con que se hace. Plantear la integración deja por fuera la complejidad del asunto, si no se tiene en cuenta, como se señaló, que las estrategias de desarrollo a las que se busca integrar a la mujer forman parte de Estados que han impulsado políticas macroeconómicas insensibles a las diferencias de género. La integración de los proyectos específicos a una política macro tiene sentido siempre y cuando se haga reconociendo las diferencias de género, o sea, las diferencias sociales reales que existen entre hombres y mujeres. En otras palabras, reconociendo la existencia de la división sexual del trabajo en los planos material, cultural y simbólico.



La especificidad con que debe darse la integración de las actividades de las mujeres a proyectos mayores no se garantiza mediante la selección de las mujeres como beneficiarias, sino más bien, como se mencionó, a través del reconocimiento de las diferencias de género entre hombres y mujeres, para intentar enfrentarlas en el diseño y ejecución de los proyectos y estrategias. Los proyectos globales de desarrollo que aceptan la división sexual del trabajo como un hecho dado e integran a la mujer a este esquema, pueden contribuir a metas de mejoramiento del nivel de vida o de lucha contra la pobreza y, en este sentido, responder a necesidades prácticas de las mujeres. Sin embargo, estos proyectos no tienen impacto sobre las necesidades estratégicas y, por el contrario, pueden contribuir a reproducir la subordinación de la mujer. De esta discusión se deduce que, aunque la meta es llegar a políticas macro con contenido de género, lo importante en el debate actual es el tipo de enfoque que se tenga en los proyectos micro o macro. En otras palabras, es sustantivo el potencial que la política o proyecto tenga para alterar o reproducir la división sexual del trabajo.

La discusión de la integración también puede darse a partir de las políticas de descentralización administrativa. Dada la importancia que en la región están tomando estos procesos, las políticas públicas pueden tener un marco territorial más reducido que el espacio nacional. Al mismo tiempo, teniendo en cuenta el importante papel que juegan las mujeres en el ámbito local, es factible pensar que la perspectiva de género en las políticas públicas puede introducirse también en contextos históricos y sociales más concretos y determinados. La integración a nivel local se ha planteado como la que se produce a partir de la base. Impulsar este tipo de integración significa impulsar metodologías participativas que hagan posible la autodeterminación, la iniciativa y la creatividad. Para lograrlo se requiere la capacidad de las mujeres para tener presencia y negociar la inclusión de sus intereses en las instancias de planificación local.

Enfoque de la eficiencia y enfoque del empoderamiento

Los proyectos que explícitamente facilitan un espacio para organizar a las mujeres alrededor de las necesidades e intereses que ellas mismas perciben están en la comente del empoderamiento y, además, son parte de la tendencia género en el desarrollo (GED). Este enfoque reconoce la necesidad de tener metas multifacéticas en los proyectos, que sirvan para dar poder y consolidar las organizaciones de las mujeres. A la vez se sustenta en el derecho que tienen todas las personas, mujeres y hombres de participar en igualdad en la toma de decisiones relativas a políticas y programas de desarrollo que les afectan, así como en el disfrute de sus beneficios. Este derecho y las condiciones necesarias para el acceso de las mujeres al mismo, fueron reconocidos en varias conferencias mundiales, como la III Conferencia sobre la Mujer de Nairobi (1985), la Conferencia de Derechos Humanos celebrada en Viena (1993), la Conferencia de Población de El Cairo (1994), la Cumbre de Desarrollo Social de Copenhague (1995) y la IV Conferencia sobre la Mujer de Beijing (1995).

Este enfoque mantiene una tensión con las estrategias de la eficiencia. En la región, y en razón de la dinámica que ha impuesto el contexto económico internacional, se ha llegado a una ola productivista en las políticas públicas para trabajar con la mujer. Del enfoque desarrollista planteado en los años setenta, que enfatizó que la mujer estaba excluida de la producción y propuso como solución integrarla con proyectos de generación de ingreso y empleo, se está pasando hoy a privilegiar la productividad, debido a la política neoliberal dentro del mismo enfoque. Esta tendencia reconoce los roles reproductivos y productivos, al tiempo que les da un nuevo énfasis. Propone también políticas y proyectos dentro de la corriente central del desarrollo en razón de estos roles, pero busca ante todo que éstos se cumplan productivamente.

Esta nueva tendencia acusa un sesgo económico, ya que supone que las mejoras en la productividad tienden a beneficiar las condiciones económicas de la sociedad y de la mujer (mejor empleo, mayor ingreso, etc.). Éstas son a la vez condiciones necesarias y suficientes para un cambio en la división genérica del trabajo. No obstante, la salida de la mujer al mercado de trabajo no ha sido suficiente para garantizar logros en su independencia y autonomía, y tampoco ha cambiado la distribución genérica del trabajo en el hogar y en la sociedad, ni se ha puesto fin a las valoraciones desiguales que en lo cultural, simbólico y político existen sobre el desempeño de hombres y mujeres en la sociedad. Hoy se tiene certeza de que un mejoramiento en los roles productivos y en la productividad no es suficiente para superar las condiciones y la posición de la mujer en la sociedad.

Los diferentes análisis señalan que los resultados, en cuanto a independencia y consolidación del poder para la mujer, son aún bastante magros en la región. El trabajo de la mujer sigue considerándose secundario y complementario al del hombre, no obstante, las altas cifras sobre mujeres jefes de hogar. De esta manera, el enfoque del empoderamiento no puede subordinarse a metas de productividad, como antes lo estuvo a logros asistencialistas.

Así como integrar la mujer al desarrollo no fue la orientación correcta para las políticas, tampoco lo será elevar la productividad de la sociedad y la de la mujer en sus actividades productivas y reproductivas, únicamente. Se trata de transformar los términos de su vinculación, de manera que se garantice la equidad de su participación económica, social y cultural. Así, el enfoque del empoderamiento plantea en las políticas para la mujer un reto entre equidad y desarrollo que no es fácil de resolver. Los logros económicos, conjugados con logros políticos y sociales, proveerán el equilibrio necesario para avanzar hacia una sociedad más democrática, en la que la lucha contra la subordinación de la mujer reconozca las diferencias entre los sexos, pero sin llevar a desigualdades entre los géneros. La respuesta son las políticas públicas con perspectiva de género, con el objeto de avanzar en proyectos integrados, en los que se tengan en cuenta los roles productivos y reproductivos, bajo la gran sombrilla del empoderamiento.

Conclusión

En el momento actual, la concepción sobre el desarrollo y la manera como éste afecta a las mujeres se materializan en dos grandes tendencias: la mujer en el desarrollo (MED) y el género en el desarrollo (GED). Estas tendencias engloban diferentes enfoques, entre ellos los de bienestar, equidad, antipobreza, eficiencia y empoderamiento. Tendencias y enfoques se entrecruzan, configurando una realidad para el desarrollo que es compleja y fragmentada. Dentro de ello, la tendencia más promisoría de género en el desarrollo aún no ha llegado a implementarse de manera amplia y consistente, lo cual representa una limitación para el logro de los derechos económicos como derechos humanos de las mujeres, lo que fue reconocido por la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, recientemente celebrada en Beijing.

La anterior aseveración se refleja en la relación Estado-mujer, que acusa en el momento actual una doble orientación. Por un lado, se conserva la supuesta neutralidad de género, a nivel de la política macro; por otro, se está dando una distensión de género, o voluntad política de los gobiernos para trabajar en programas y proyectos para la mujer.

Es difícil que la discusión sobre la reproducción o alteración de la subordinación de la mujer, a partir de los proyectos específicos -analizada desde las categorías de necesidades básicas y estratégicas-, permita llegar a conclusiones definitivas. Más bien, es necesario hacer más complejo el abordaje de esta problemática y para ello, después de la Conferencia de Derechos Humanos, la Cumbre de Desarrollo Social y la Conferencia sobre la Mujer de Beijing, es necesario profundizar el debate sobre los derechos humanos con perspectiva de género, dentro de los cuales los derechos económicos y el desarrollo como un derecho universal deben ocupar un lugar fundamental. La línea divisoria entre necesidades básicas y estratégicas es difícil de trazar. Unas y otras pueden cambiar en diferentes contextos y temporalidades, o no coincidir entre los diferentes grupos de mujeres, y aún ser contradictorias entre sí.

Los arreglos institucionales para atender la temática de la mujer han pasado por etapas diferentes. En la primera, los avances fueron más simbólicos y retóricos, y en la segunda, especialmente en la etapa actual, se avizora la posibilidad de hacer política de Estado con perspectiva de género para unos pocos países. Ello significa un avance en el logro de los derechos humanos para las mujeres.

El debate sobre la integración de los proyectos específicos a la corriente central del desarrollo implica cuestionar la supuesta neutralidad de las políticas macroeconómicas. Este supuesto es muy inquietante por dos razones. En primer lugar, la integración puede programarse cuando estas estrategias de desarrollo aún son acríticas frente a las relaciones de género. La integración llevada de esta manera, además de desviar recursos programados para la mujer a otros fines, puede tender a ocultar las diferencias de género existentes o, peor aún, estimular su reproducción. En segundo lugar, dado que son las políticas macroeconómicas las que definen el rumbo de las políticas sectoriales, es fundamental intervenir en el más alto nivel de la planificación nacional, con el fin de buscar que las políticas para la mujer sean sostenibles sectorial y espacialmente, al tiempo que puedan permanecer a pesar de los cambios de administraciones gubernamentales.

Finalmente, el trabajo señala que no puede subordinarse el enfoque del empoderamiento a metas de eficiencia y productividad. Hay que cuidar que la distensión de género ya iniciada no se quede en políticas simbólicas y en retórica y demagogia y que el progreso real, o sea la genuina redistribución de poder entre los géneros, se esfume en las tensiones entre el desarrollo económico y la democracia social y política. Una visión amplia de estos campos de la vida social como derechos humanos tanto para los hombres como para las mujeres, da una forma de pensar holística a las relaciones sociales y significa acercarse a los ideales de transformar, por la vía de la equidad, las relaciones de género.

PROGRESO Y EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER

16

PROGRESO Y EVOLUCIÓN DE LA INSERCIÓN DE LA MUJER

Beatrice E. Avolio¹⁶

Giovanna F. Di Laura

En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing se definió una plataforma global de acción para la equidad de género y el empoderamiento de la mujer. En dicha oportunidad se reafirmó el compromiso de desarrollar plenamente el potencial femenino dentro de la sociedad. Uno de los objetivos establecidos en dicha conferencia fue la participación equitativa de las mujeres en las actividades económicas de sus respectivos países. En 1994, los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, cuyas directrices se mantienen vigentes por decisión aprobada en la octava Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe y en la novena Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe. A la luz de estos programas y plataformas de acción, se consolida el compromiso de la región para cumplir los objetivos establecidos en materia de participación equitativa de la mujer en las actividades económicas. Así, se han modificado los marcos legales en cada país y creado instituciones orientadas al desarrollo y la promoción de la equidad de género.

¹⁶ Revista de la Comisión económica para América Latina y el Caribe. No. 122, agosto del 2017. Págs. 35-62

En las últimas décadas se registraron importantes cambios en cuanto a la participación de la mujer en el mundo público, en particular su incorporación al mercado laboral, que Kanter definió como la revolución social silenciosa más importante del siglo XX. Esta incorporación trajo aparejadas profundas transformaciones en diferentes aspectos, incluidos cambios en el mercado laboral, logros educativos, la disminución de la tasa de fecundidad femenina, modificaciones en las relaciones familiares y avances en el acceso a la toma de decisiones. Sin embargo, aún persisten retos y desafíos a la plena incorporación de la mujer en el mercado laboral. Psacharopoulos y Tzannatos señalan que, si bien las mujeres constituyen alrededor de la mitad de la población mundial, en gran parte del mundo contribuyen en menor medida que los hombres al valor de la actividad productiva, tanto desde el punto de vista cuantitativo (participación en la fuerza laboral), como cualitativo (logros educativos y habilidades). Esto tiene una serie de repercusiones en el bienestar y el crecimiento económico.



En este contexto, y más de 20 años después de la conferencia de Beijing, es importante establecer el progreso y la evolución de los indicadores relacionados con la participación de la mujer en la actividad económica y productiva, para comprender la situación real de las mujeres y ayudar a la toma de decisiones para la formulación de políticas orientadas a lograr la equidad de género en el mundo del trabajo. El objetivo de este documento es presentar y analizar el progreso y la evolución de la inserción femenina en el ámbito productivo y empresarial en América del Sur. Mediante la comprensión cabal de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, se espera brindar información y herramientas para generar iniciativas orientadas a lograr la equidad de género en el ámbito laboral.

El artículo se divide en cinco secciones, incluida esta Introducción. En la segunda se analiza el panorama laboral femenino en América del Sur, su evolución en la última década y sus diferencias con respecto al panorama laboral masculino. Se presentan indicadores referidos a la participación de la mujer en la actividad económica y productiva y se analizan las características del empleo de las mujeres. Asimismo, se incluye el análisis del uso del tiempo que mujeres y hombres en actividades remuneradas y no remuneradas, un aspecto que está vinculado con la división sexual del trabajo y el reforzamiento de los papeles tradicionales asignados en razón del género, que inciden en las posibilidades reales de acceso de la mujer al mercado laboral remunerado y en su permanencia en este.

La importancia de entender las características y la calidad del empleo femenino radica en obtener información que sirva como herramienta para promover el empleo de calidad para las mujeres.

Es por ello que en la tercera y cuarta secciones se examinan, respectivamente, la participación de la mujer en empleos con un mayor ingreso medio (cargos directivos) y el empoderamiento y la autonomía económica de las mujeres (mujeres empresarias).

Además de la situación de la mujer en altos cargos directivos, en la tercera sección del documento se presentan diversas iniciativas y propuestas en diferentes países para promover una mayor participación de la mujer en este tipo de puestos. Asimismo, se analizan las principales barreras que encuentran las mujeres para acceder a ellos. Se espera que al entender los factores que limitan dicho acceso, se puedan proponer iniciativas que fomenten la participación de la mujer en cargos de alta dirección.

En la cuarta sección se presentan datos sobre la participación y las características de las mujeres empresarias. Es importante resaltar que las mujeres empresarias no solo generan empleo para sí mismas, sino también para otros, con un impacto directo en el desarrollo económico de un país. En la quinta y última sección se formulan algunas reflexiones Anales.

Las últimas décadas se caracterizan por una serie de cambios en cuanto a la inserción de las mujeres en la actividad económica, tanto a nivel mundial como regional. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), la fuerza laboral femenina asciende a 1.300 millones de trabajadoras, alrededor del 39,9% de la fuerza laboral (3.300 millones)¹. Entre 1980 y 2008, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral se incrementó del 50,2% al 51,7%, mientras que la tasa masculina disminuyó del 82% al 77,7%. Esto refleja una disminución progresiva de la brecha de género en las últimas décadas. La OIT señala que la tasa de participación femenina en 2014 fue del 50,3%, mientras que la de los hombres fue del 76,7%, lo que representa una brecha de alrededor de 26 puntos porcentuales. Esta disminución en la tasa de participación con respecto a años anteriores (tanto en el caso de los hombres como de las mujeres) se debe a factores cíclicos, como la recesión y la lenta recuperación de la crisis financiera reciente, y a factores estructurales, como el envejecimiento de la población y el aumento de los años de educación.

En la región de América Latina y el Caribe, se observa un incremento significativo en la participación de la mujer en el mercado laboral, que aumentó del 43,5% en 1992 al 52,6% en 2012. De acuerdo con la CEPAL, a pesar de estos avances, aún existen diferencias entre hombres y mujeres. En 2002, alrededor de la mitad de las mujeres mayores de 15 años no tenía ingresos propios, mientras que solo cerca del 20% de los hombres se encontraba en dicha situación. En la actualidad, esa cifra se mantiene para las mujeres a nivel mundial, pues cerca del 50% de las mujeres no es económicamente activo.

En esta sección se presenta la evolución de los indicadores relacionados con la situación laboral y el acceso al empleo de hombres y mujeres en América del Sur. Para el análisis de la situación laboral, se toman en cuenta indicadores relacionados con el acceso al empleo y su calidad. Por último, se analizan indicadores relacionados con el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado y las diferencias entre hombres y mujeres. Según la CEPAL, los beneficios de la igualdad de género han sido pagados principalmente por las mujeres, que han desarrollado estrategias para optimizar el uso del tiempo debido a la escasa participación de los hombres en las tareas domésticas.

La participación de la mujer en el mercado laboral varía de un país a otro, pues refleja diferencias en el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación y el acceso a servicios de cuidado infantil. La tasa de participación femenina en la fuerza laboral es un eje impulsor del crecimiento, de manera que el análisis de este indicador puede dar indicios sobre el potencial de crecimiento de un país. Pagés y Piras señalan que la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico, no solo de las mujeres sino también de sus familias, al incrementar los ingresos y la seguridad financiera.

Así, la participación de la mujer en la fuerza laboral tiene efectos a nivel macroeconómico, al incrementar el potencial humano disponible y contribuir al crecimiento económico del país, y a nivel microeconómico, ya que genera ingresos directos para su propio bienestar y el de su familia (Pagés y Piras, 2010). De acuerdo con la OIT, la brecha entre hombres y mujeres en la participación en la fuerza laboral ha disminuido a nivel mundial, impulsada principalmente por el incremento del empleo femenino y la disminución de la tasa de participación masculina. No obstante, aún persisten diferencias significativas entre hombres y mujeres.

De acuerdo con la OIT, los factores determinantes del incremento en la tasa de participación femenina en la fuerza laboral son los siguientes: i) las normas sociales, culturales y religiosas; ii) el acceso a la educación y el nivel de ingresos; iii) la tasa de fertilidad; iv) la institucionalidad (marco legal, empresas); v) el sector principal en el que se basa la economía (agricultura, industria o servicios), y vi) el régimen político, la guerra y los conflictos. A partir del análisis del efecto de la fluctuación en el contexto económico a raíz de la crisis financiera, Pagés y Piras concluyen que el aumento de la participación femenina en la oferta laboral es producto de factores a largo plazo, como el incremento en el nivel educativo de las mujeres y la disminución en la tasa de fertilidad, entre otros. El incremento de la participación femenina en la fuerza laboral tiene repercusiones en el desarrollo económico de un país. Klasen y Lamanna encontraron que la inequidad de género en el empleo tiene un impacto negativo en el crecimiento económico. Asimismo, existe evidencia en diversos países de que el aumento de los ingresos controlados por las mujeres tiene un efecto importante en sus familias, pues los gastos se concentran en beneficio de sus hijos.

La tasa de desempleo se refiere a la población en edad de trabajar que no tenía trabajo y que a pesar de buscarlo no lo encontró. A nivel mundial, la tasa de desempleo presentó una tendencia decreciente hasta el año 2007, pero aumentó en 2008 debido a la crisis financiera internacional. Esta crisis incidió en la tasa de desempleo en todo el mundo, especialmente en las regiones donde la brecha de género en el desempleo era casi nula o incluso menor para las mujeres. En América Latina y el Caribe, la OIT señala que, en promedio, la tasa de desempleo femenina supera a la de los hombres en una proporción de 1,35. La tasa de desempleo femenina ha sido superior a la de los hombres y esta situación no ha variado en las últimas dos décadas. No obstante, la diferencia significativa, la disparidad de género se ha reducido en los últimos años.

Entre 2002 y 2012, la tasa de desempleo femenina en América del Sur se redujo en mayor medida que la tasa de desempleo masculina. Esta tendencia se traduce en una mayor participación de la mujer en el empleo y el acceso a los beneficios económicos que supone una participación activa en la fuerza laboral remunerada. Sin embargo, a pesar de estos avances, la tasa de desempleo femenina es aún mayor que la tasa de desempleo masculina. Según la OIT, los factores que pueden explicar esta brecha son, entre otros, la mayor prevalencia del empleo temporal entre las mujeres, las diferencias en el nivel educativo obtenido, la segregación en el mercado laboral y la salida del mercado laboral por temas familiares (como la ausencia por el cuidado de los niños), que puede incidir en la empleabilidad de la mujer en un futuro reingreso.

La brecha salarial de género es la diferencia en el Ingreso medio de los hombres y las mujeres. El Foro Económico Mundial indica el ingreso estimado en dólares a paridad del poder adquisitivo (PPA).. Con respecto a la razón del ingreso medio entre hombres y mujeres, los países sudamericanos que presentan mayor desigualdad son Guyana (0,43), Suriname (0,46) y la Argentina (0,49). Por otra parte, la razón del ingreso entre mujeres y hombres del Estado Plurinacional de Bolivia es de 0,82, lo que significa que la diferencia en el ingreso medio de hombres y mujeres es menor.

No encontré que en América Latina las mujeres tienen solo el 33% de los empleos mejor pagados y que incluso en esos empleos existe una brecha salarial media del 58%. A pesar de los avances en los últimos años, la brecha se reduce de manera lenta, probablemente debido a que las condiciones de acceso al mercado laboral de la mayoría de las mujeres son diferentes de las de los hombres, por lo general en empleos considerados vulnerables o en condición de subempleo (por horas o por salario), cuyas remuneraciones son inferiores a la media. Un ejemplo concreto es la alta tasa de subempleo de la mujer, que podría interpretarse como una elección por la flexibilidad de tiempo que le permite encargarse de responsabilidades familiares.

La división sexual del trabajo pone de relieve la asociación inmanente entre la mujer y la realización de actividades no remuneradas, que acentúa el desequilibrio social y económico de las sociedades latinoamericanas y limita su desarrollo en el mercado. Por consiguiente, la valoración y propalación del trabajo no remunerado es esencial para construir mejores políticas de inclusión social, teniendo en cuenta las diferencias de género e intragénero.

Se subraya el desequilibrio en la participación y el tiempo dedicado al trabajo remunerado y al trabajo no remunerado por parte de la población masculina y femenina. Debido a la diversidad de indicadores de medición resulta imposible establecer un balance regional. Sin embargo, en general, el porcentaje de participación de la mujer en el trabajo no remunerado es siempre mayor que el de sus pares varones y, en forma análoga, el tiempo dedicado por las mujeres a las actividades que no generan ingresos es invariablemente superior. Del mismo modo, el balance respecto de la carga total de trabajo se inclina a favor de la población masculina, aunque se reduce notablemente en el Brasil, donde la carga de trabajo diario de la mujer es solo 21 minutos mayor que la del hombre.

En relación con las actividades no remuneradas, de los datos obtenidos surge que las que reciben mayor dedicación por parte de las mujeres son las actividades domésticas, seguidas por el cuidado de hijos e hijas y el cuidado de personas dependientes. Asimismo, resalta la dedicación al trabajo voluntario o comunitario. De la misma forma, la diferencia de tiempo más marcada en las actividades no remuneradas según el género corresponde a las actividades domésticas. La mayor diferencia se registra en el Perú, donde el tiempo semanal dedicado por la mujer a estas actividades sobrepasa por 16 horas y 38 minutos el tiempo dedicado por sus pares varones a la misma actividad.

A pesar de esta mayor participación laboral de las mujeres, su desempeño en puestos de alta dirección y otros cargos de responsabilidad es bajo comparado con el de sus pares varones. Si bien las estadísticas son escasas, de acuerdo con la información proporcionada por Grant Thornton, el promedio de mujeres en cargos de dirección empresarial en el mundo es del 24%. Regionalmente, Europa del Este ocupa el primer puesto (35%), seguida por África (27%), los países emergentes de la región de Asia y el Pacífico (26%), la Unión Europea (24%), América del Norte (23%) y América Latina (18%).

En América Latina, la participación de las mujeres en puestos directivos va desde un 23% en México a un 16% en la Argentina. Además, el 53% de las empresas de la región no cuentan con mujeres en sus equipos de dirección, un porcentaje muy por encima de la media mundial (32%) (Grant Thornton, 2015b). El país de la región donde se registra el mayor porcentaje de empresas con mujeres en posiciones de alta dirección es la República Bolivariana de Venezuela (31%), mientras que en Chile esas empresas representan solo un 5%.

Hay varios factores que dificultan la participación de más mujeres en los puestos de alta dirección en América Latina: i) aspectos culturales relacionados con la idea de que “el hombre es el jefe”; ii) horarios estrictos y frecuentes viajes inherentes a esos cargos, exigencias que solo pueden compensarse con un fuerte apoyo en el hogar para el cuidado de los hijos y las responsabilidades domésticas; iii) expectativas excesivas con respecto a las mujeres, debido a que no solo son juzgadas por su desempeño laboral, sino también por su aspecto, su vestimenta y su equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, la escasa participación de las mujeres en posiciones ejecutivas podría estar relacionada con la desaceleración económica de los últimos años, que reduce las oportunidades de las mujeres para salir adelante, los viajes largos, que pueden representar una dificultad para las mujeres con niños o personas mayores a su cargo, el incremento en el costo de los servicios de cuidado de niños y la cultura machista.

Las barreras y obstáculos que enfrentan las mujeres para lograr puestos de alta dirección han sido objeto de diversos estudios. Eagly y Carli resumieron las principales barreras identificadas en la literatura para el ascenso de las mujeres en las empresas, a saber: i) el techo de cristal la frontera de cristal el estilo personal y los estereotipos, y iv) los contactos y las redes. Esas autoras también resumieron los principales obstáculos al liderazgo empresarial de las mujeres encontrados en la literatura: i) prejuicios; ii) resistencia al liderazgo femenino; iii) demandas de la vida familiar; v) falta de inversión en capital social, y v) estilos de liderazgo.

El techo de cristal se refiere a la idea de que existe una barrera invisible que detiene el progreso de las mujeres en las organizaciones, ya sea por factores culturales, estereotipos o actitudes frente al género femenino. La frontera de cristal sugiere que las mujeres no son promovidas a posiciones altas dentro de las organizaciones debido a su falta de experiencia internacional, pues a menudo se cree que las mujeres casadas no buscan la internacionalización de sus carreras y, por ello, no se invierte en su desarrollo. En la actualidad, la metáfora del techo de cristal se considera obsoleta para describir el ascenso de las mujeres, de manera que se la ha sustituido por la metáfora del laberinto, establecida por Eagly y Carli. Un laberinto se define como “un lugar formado por calles y encrucijadas, Intencionadamente complejo para confundir a quien se adentre en él”.

Respecto del estilo personal y los estereotipos, para las mujeres en cargos directivos es mucho más complicado encontrar un estilo personal de dirección que para los hombres, pues si una mujer se comporta como un colega hombre es posible que sea considerada agresiva, mientras que, si adopta una postura contraria será percibida como femenina. Los contactos y las redes son una potencial fuente de oportunidades laborales. Sin embargo, las mujeres en posiciones de alta dirección muchas veces se sienten solas en la cima de las organizaciones (al ser las únicas mujeres) y ello les dificulta crear y mantener contactos.

Los prejuicios frente al papel de liderazgo de la mujer aún persisten en parte de la población, porque considera que se rompe con el papel tradicional de liderazgo masculino. Estos prejuicios afectan directamente a las mujeres que tratan de abrirse camino para acceder a cargos de dirección en una empresa, pues a pesar de lograr un nivel semejante al de sus pares varones perciben salarios inferiores a ellos o ascienden en forma más lenta, no obstante, sus calificaciones profesionales equivalentes. Sobre la resistencia al liderazgo femenino, según la tradición generacional, las características esperadas de un líder se asocian más con los hombres que con las mujeres. Los rasgos que se atribuyen a las mujeres incluyen ser amigables, sensibles, amables, caritativas, compasivas, mientras que los hombres suelen ser considerados asertivos, ambiciosos, agresivos y seguros de sí mismos. De este modo, a las mujeres se las relaciona con cualidades comunales y a los hombres con características de agente y, por lo general, las personas asocian a los líderes con estas últimas.

Sobre las demandas de la vida familiar, para la mayoría de las mujeres, las responsabilidades familiares constituyen una de las mayores barreras, dado que no existe una repartición equitativa de las tareas del hogar. Debido a que las mujeres llevan la mayor parte de la responsabilidad familiar, continúan siendo ellas quienes interrumpen sus carreras, toman más días libres o trabajan medio tiempo. Como resultado, tienen menos experiencia y acumulan menos horas de trabajo al año, lo cual conlleva un desarrollo más lento de su carrera profesional y una reducción de sus ingresos. Con respecto a la falta de inversión en capital social, se observa que los gerentes que avanzan más rápidamente en sus carreras invierten más tiempo y esfuerzo en socializar, politizar e interactuar con otros, mientras aquellos a quienes les toma más tiempo ascender se concentran en las típicas actividades de la administración: planificar, organizar, dirigir y controlar. Las diversas estadísticas sobre el uso del tiempo en actividades remuneradas y no remuneradas sustentan esta realidad.

En los últimos años, el panorama relativo a la participación de la mujer en el mercado laboral en América del Sur ha sufrido importantes cambios, que se traducen en una mayor participación femenina en las actividades económicas y productivas. Asimismo, se reconoce la importancia de fomentar la participación de la mujer en la economía mundial como agente de desarrollo, no solo en beneficio de su familia sino también de su comunidad.

El objetivo de este documento es examinar la situación actual y la evolución de la participación de las mujeres de América del Sur en actividades económicas y productivas. Se distinguen tres áreas de análisis: la mujer en el mercado laboral, es decir el tipo y la calidad del empleo al que las mujeres tienen acceso, la participación de la mujer en cargos de alta dirección, como gerencia o presencia en directorios, y las características de las mujeres empresarias y sus empresas.

El análisis de los distintos aspectos del empleo femenino, como participación, oferta y calidad, es necesario para el desarrollo de políticas públicas o programas de desarrollo eficaces en ese ámbito. Existe un consenso sobre la importancia de la generación de empleo, especialmente para los sectores más vulnerables, pues la inserción de las mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema en el mercado laboral contribuiría a mejorar su estado de vulnerabilidad.

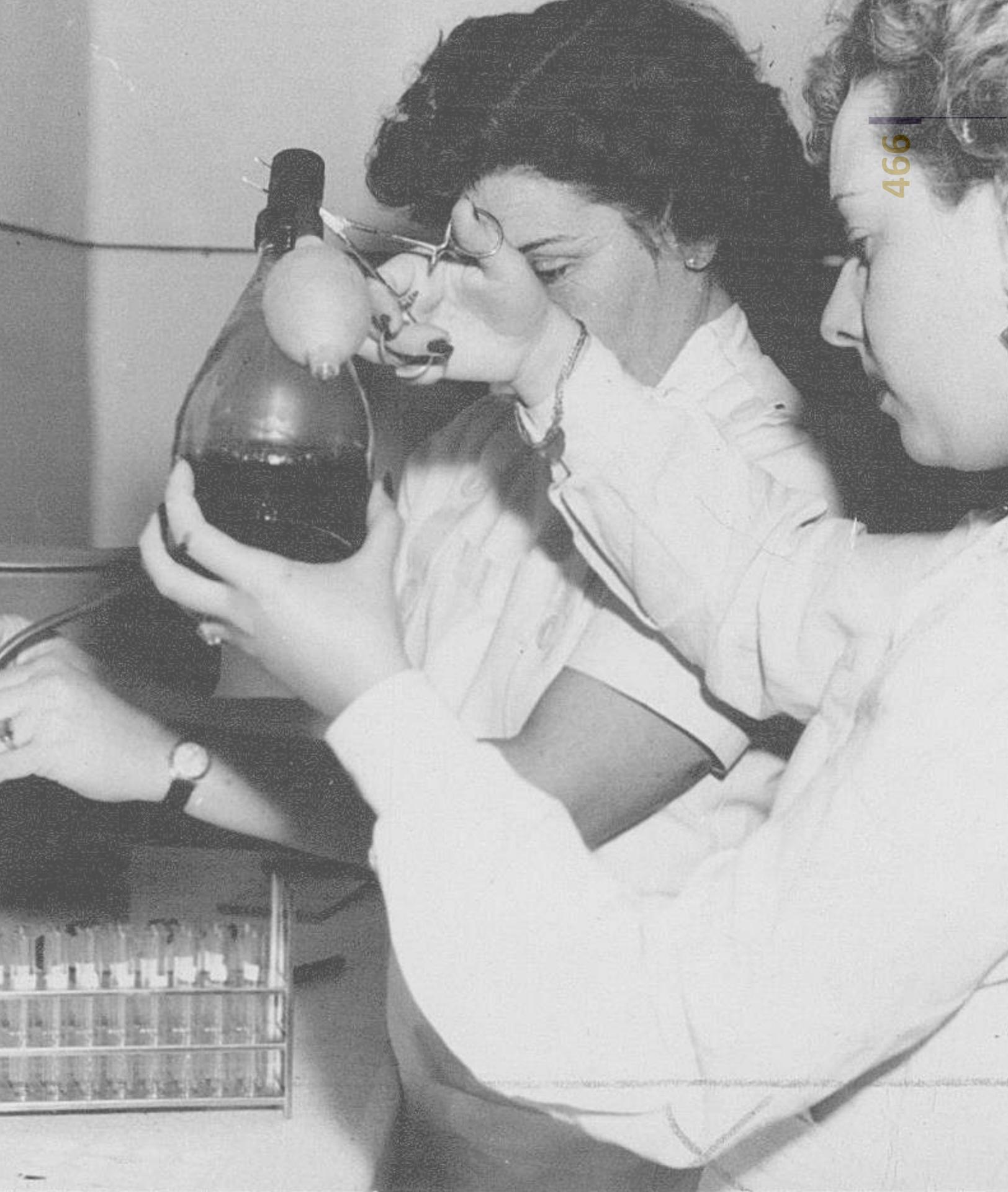
Los avances registrados en la inserción de la mujer en el mercado laboral incluyen el aumento de la participación femenina en la fuerza de trabajo, el incremento en la tasa de ocupación e incluso la disminución de la tasa de desempleo, al mismo tiempo que se observa una reducción de la brecha de género en dichos indicadores. Sin embargo, las mujeres siguen rezagadas en algunas áreas con respecto a la participación económica. A pesar de su disminución, la tasa de desempleo continúa siendo elevada. Las mujeres perciben en promedio una remuneración inferior a la de los hombres por el mismo trabajo realizado y se concentran en empleos de baja remuneración. Por último, la inserción en el mercado laboral no implica necesariamente un empleo pleno, pues las mujeres tienen mayores probabilidades de estar subempleadas, situación que limita su desarrollo económico y profesional.

Los esfuerzos deberían orientarse no solo a la generación y promoción del empleo, sino a mejorar su calidad y disminuir el empleo vulnerable, por ejemplo mediante la formalización de los trabajadores familiares y el establecimiento de protección social y legal para aquellas personas en situación de empleo vulnerable. Para reducir la segregación del empleo femenino a ocupaciones con un menor nivel de ingreso es necesario trabajar para la eliminación de los estereotipos y los papeles asignados en función del género. Esto es esencial para lograr la equidad en el mercado laboral, así como invertir en programas tempranos para despertar el interés de las mujeres en las ciencias y las matemáticas y fomentar su participación en sectores, como la minería o la industria, entre otras áreas tradicionalmente consideradas masculinas.

Otro aspecto en el que se observa una amplia brecha a favor de los hombres es en el ingreso medio. Si bien en los últimos años esta brecha se ha reducido, es necesario realizar mayores esfuerzos para eliminarla. Una de las causas probables de esta diferencia en el ingreso es la menor cantidad de horas que las mujeres dedican al empleo remunerado para, entre otras cosas, cumplir con las responsabilidades familiares y realizar las labores domésticas. Así, pese a que las mujeres tienen una menor participación en el trabajo remunerado con respecto a los hombres, su carga total de trabajo supera la de estos últimos, principalmente por su participación en actividades no remuneradas. Es necesario promover una mayor equidad en la distribución de las actividades no remuneradas para incrementar la participación de la mujer en aquellas remuneradas. La introducción de políticas de cuidado y la eliminación de los estereotipos de género que facilitan la división sexual del trabajo constituyen dos alternativas en ese sentido.

El acceso de las mujeres a los altos puestos directivos es muy limitado, mientras que su participación en los principales directorios es casi nula en América del Sur. Las propuestas para fomentar el acceso de la mujer a esos cargos incluyen combatir los prejuicios sobre las mujeres líderes, flexibilizar los horarios de trabajo, reducir la subjetividad de las evaluaciones de desempeño, abrir los procesos de selección, asegurar una cantidad de posiciones representativa para las mujeres en la alta dirección, mantener un equilibrio entre el número de hombres y mujeres en los equipos de trabajo y establecer políticas de recursos humanos que favorezcan la vida familiar, entre otras. Un aspecto importante que también debería tenerse en cuenta es brindar oportunidades para la reinserción en el mercado de trabajo a las mujeres que dejaron el mundo laboral, en tanto se encuentran en desventaja y necesitarían actualizar sus conocimientos.

En el documento se presentan las iniciativas de algunos países para promover el acceso de la mujer a los cargos de alta dirección, incluidos el establecimiento de cuotas y la implementación de políticas de equidad de género en las empresas privadas. Colombia fue el primer país de América del Sur que incluyó en su legislación un sistema de cuotas de género en los cargos con altos niveles de decisión de las organizaciones públicas. A partir de las experiencias en diversos países, se propone que el establecimiento de cuotas sea progresivo y vaya acompañado de la inserción de políticas de calidad de género en las empresas privadas.



Por último, se analiza el panorama de las mujeres empleadoras. Se observa que el número de mujeres dueñas de su propia empresa es menor en comparación con el de los hombres. A su vez, las mujeres se concentran en empresas pequeñas y su rentabilidad y desempeño medios son inferiores con respecto a las empresas dirigidas por hombres. Entre otros factores, esto se debe a la menor dedicación de las mujeres a sus empresas a causa de su mayor participación en actividades no remuneradas. Una vez más, se pone en evidencia la necesidad de promover una división equitativa de las labores domésticas y el cuidado familiar, para que las mujeres puedan incrementar su participación en actividades remuneradas.

La participación de la mujer en el mercado laboral tendría un efecto mayor en la erradicación de la pobreza y el empoderamiento económico de las mujeres si no persistieran las diferencias en la calidad del empleo, la brecha salarial, la división sexual del trabajo doméstico y las barreras en el acceso a altos cargos directivos. La legislación para aumentar la inserción de la mujer en el mercado laboral funcionó, a través del incremento del nivel educativo y un mayor control de la tasa de fecundidad. Ahora, es importante establecer políticas e iniciativas orientadas a la reducción de la brecha de género en materia de calidad del empleo y combatir los prejuicios y estereotipos que favorecen la asignación de determinados papeles a hombres y mujeres y limitan la participación plena de la mujer en las actividades económicas y productivas.



CD
MX

468

LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN EL DESARROLLO DE MÉXICO

COMPILADOR

JANNET SALAS

LA ECONOMÍA DE LA MUJER EN
EL DESARROLLO DE MÉXICO