



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLITICAS Y SOCIALES

¿Equidad de Género en el mundo laboral?...La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas AON, Deloitte y la Cámara de Diputados Federales México, 2011-2012.

(Reportaje)

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:

Lic. en Ciencias de la Comunicación

P R E S E N T A N

Ada Marina Gama Bocanegra

Griselda Alicia Infante Blanno

DIRECTORA DE TESIS

Dra. Elvira Laura Hernández Carballido

Marzo 2014



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

	Página
Índice	2
Agradecimientos	3
Introducción	4
Capítulo I Cuidado...Mujeres trabajando	15
Capítulo II Palabra de Mujeres trabajadoras	46
Capítulo III Utopía, Quimera, Lucha...”La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres	65
Conclusiones	87
Bibliografía	97

Agradecimientos

A mis padres con todo mi cariño y amor por darme la vida, porque siempre han hecho todo para motivarme y darme la mano cuando el camino se torna difícil.

A mi hijo que es el motor de mi vida

A mi hermana por ser quien es

A Griselda por compartir y acompañarme en este increíble proyecto

A Elvira por la paciencia y por el aprendizaje

A las amigas y los amigos que están a mi lado desde hace tantos años (los de siempre y los nuevos)

A la vida porque sin ella no sería la mujer que soy ahora

A Dios por cuidar e iluminar cada paso que doy

Ada Marina Gama Bocanegra

Introducción

Con la finalidad de obtener el grado de Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, nos hemos dado a la tarea de realizar el presente reportaje, pero antes de profundizar en el tema bien vale la pena destacar, que el Licenciado en Ciencias de la Comunicación es capaz de analizar y seleccionar la información, aplicando las teorías, técnicas y nuevas tecnologías de la comunicación como una herramienta para la solución de problemas sociales, organizacionales o económicos. Se encarga también de generar propuestas e investigaciones que apoyen al desarrollo social, educativo e informativo de la región donde se desenvuelve.

Los conocimientos y habilidades que debe tener un periodista son: formas de expresión lingüística, lectura, redacción, investigación documental y de campo, así como: cultura general, análisis y síntesis de lecturas. De igual manera debe tener disponibilidad para trabajar en equipo, sensibilidad ante la problemática política, social, cultural y artística.

El periodismo es una actividad que consiste en recolectar, sintetizar, jerarquizar, analizar y publicar temas de actualidad. A través de esta profesión se persigue crear una metodología adecuada para poder presentar cualquier tipo de información valiosa de manera objetiva, de fuentes seguras que puedan ser revisadas por el lector.

Para ser objetivo, el periodista debe recurrir obligatoriamente a fuentes fidedignas y a su propio testimonio. Cabe destacar que la base del periodismo es la noticia, pero comprende otros géneros, muchos de los cuales se interrelacionan, como la entrevista, el reportaje, la crónica, el documental y la opinión, de los cuales nosotros escogimos el reportaje para la elaboración del presente estudio. A continuación describiremos detalladamente en qué consiste:

- El reportaje

El género máximo del periodismo, considerado así por muchos especialistas, es el reportaje, debido a que representa la acumulación de técnicas de investigación y redacción tan variadas que rayan en lo literario, sin perder por ello su carácter informativo y serio.

Según Vicente Leñero y Carlos Marín el reportaje es el más completo de los géneros periodísticos, porque contiene todos los demás géneros.

El reportaje es un género complejo que suele tener semejanzas, no sólo con la noticia, la entrevista o la crónica, sino hasta con el ensayo, la novela corta o el cuento. Según estos autores, el reportaje no sólo investiga, describe, informa, entretiene y documenta, sino que también muestra la realidad de tal forma que mueva, sacuda, convenza al lector y se propicie la transformación que viven los individuos objetos de estudio, en cada reportaje.

Para Javier Ibarrola el reportaje es el resultado de una búsqueda constante de respuestas.

Reportaje, es una voz francesa de origen inglés y adaptada al español que proviene del verbo latino reportare, que significa traer o llevar una noticia, anunciar, referir, es decir, informar al lector de algo que el reportero juzga digno de ser referido.

En base a la definición de Ibarrola y a su clasificación, el actual trabajo pretende ser un gran reportaje, ya que es el resultado de la más completa labor de investigación del tema a tratar, porque incluye: Investigación documental, de campo y principalmente testimonial.

En el gran reportaje hay información, investigación, interpretación, descripción, entrevistas, participación activa del reportero y narración, de acuerdo a lo establecido por Ibarrola.

La metodología del reportaje sigue pasos que se aproximan al rigor científico pero en su elaboración permite una libertad de estilo que ameniza su lectura y facilita su comprensión.

Los pasos a seguir para elaborar un reportaje son:

1) El proyecto de investigación, que es la fase previa del reportaje, en donde se elige y delimita un tema, se hace un esquema previo y se enlistan las fuentes a consultar.

2) La investigación es el siguiente paso a seguir del reportaje, que se divide en: documental y de campo; en esta última es en donde se realizan las entrevistas, que se convierten en una parte muy importante, pues son las que nos proveerán de información de las personas involucradas en el estudio en cuestión, dentro de cada reportaje.

3) La recopilación de datos en el reportaje es otra parte importante del reportaje, porque es donde se obtienen, clasifican y ordenan los datos para fundamentar el rigor y calidad científica del trabajo.

4) Conclusiones

5) redacción.

Así es como Julio Del Río Reynaga, en su libro *Periodismo Interpretativo, El Reportaje*, nos explica a detalle lo que es el Reportaje y la manera en que se desarrolla.

En el presente Reportaje, objeto de nuestra Tesis Profesional, el tema elegido es: ***¿Equidad de Género en el mundo laboral?...La Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres en las empresas AON, Deloitte y la Cámara de Diputados Federales México, 2011-2012. (Reportaje)*** donde pretendemos destacar a las mujeres profesionistas que actualmente se desarrollan en el mundo laboral.

En este estudio, uno de nuestros objetivos es demostrar, que tanto mujeres como hombres, pueden tener igualdad de oportunidades económicas, políticas, de educación y de servicios básicos, enfocándonos en la equidad laboral. Nuestro propósito es constatar en qué medida se cumple la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas ya mencionadas.

Javier Ibarrola, por su parte, nos dice que el reportaje tiene que ser actual, claro, sencillo, de interés, el periodista debe imprimirle su sello personal, su estilo, colorido, ayudar al lector a entender lo que el periodista vio, la organización de las ideas para interesar al lector principalmente, se requiere de las vivencias del periodista. Para elaborar un reportaje es fundamental que seas periodista, detective, juez o dictaminador. Se debe buscar el equilibrio entre los elementos objetivos que se obtengan y los subjetivos (Comentarios personales, recursos creativos, etc.)

Después de todas las definiciones de reportaje y todo lo que conlleva, bien vale la pena que les expliquemos lo siguiente:

¿Porqué abordar el tema de la equidad de género en el mundo laboral?

El 2 de agosto de 2006 se publica la Ley General para la igualdad entre Hombres y Mujeres, en el Diario Oficial de la Federación (última reforma publicada DOF 06-03-2012) misma que tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre hombres y mujeres y propone los lineamientos y mecanismos institucionales para el cumplimiento de la igualdad en los ámbitos público y privado en México, promoviendo la integración de las mujeres en el mundo laboral y en todos los planos para una mejor calidad de vida.

Sin embargo en la realidad las mujeres siguen siendo objeto de discriminación, si bien es cierto la participación laboral femenina se ha incrementado en los últimos años; la reorganización de los hogares y las políticas públicas en esta materia no han evolucionado en la misma medida, pues a las mujeres no se les contrata si

están embarazadas, o no pueden cubrir el horario completo, o no tienen disponibilidad de viajar, entre otras cuestiones.

Nuestra intención es comprobar cuáles son las posibilidades reales que tienen las mujeres en las empresas que ya mencionamos, para acceder a puestos de dirección o gerenciales, y si es la misma oportunidad que se les brinda a los hombres, ya que percibimos que los varones tienen más posibilidades de crecer profesionalmente que una mujer.

El reportaje se realizó entre dos personas, porque así presentamos un punto de comparación de las oportunidades laborales que hay para la mujer, tanto en la iniciativa privada como en el sector gobierno y se realizó una investigación de campo en los lugares ya citados, con entrevistas, opiniones, acudimos con especialistas de las dependencias del gobierno que apoyan a la mujer para que nos informen qué otros tipos de apoyos y proyectos existen para lograr la equidad de género y cuáles consideran que hacen falta implementar.

Por la naturaleza del tema que elegimos, consideramos que lo más apropiado era realizar un reportaje, ya que aunque la equidad de género es un concepto relativamente nuevo no hay mucha información al respecto, pareciera que a las personas no les interesa y en especial a las mujeres, que son el tema de nuestro estudio.

Para cumplir con los objetivos del reportaje se revisaron y analizaron diversos estudios y documentos, así como bibliografía, para obtener un marco de referencia sobre el tema y un punto de vista amplio, con el fin de obtener argumentos que nos dieran el contexto. Todo lo anterior nos sirvió para sustentar la presente investigación.

El objetivo central de nuestro trabajo fue explicar las formas en que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se aplica en las empresas AON y

Deloitte (dos de las 100 mejores empresas para trabajar en México) y en la Cámara de Diputados de México, (donde surgió la Ley).

Aunado a lo anterior distinguiremos los tipos de trabajos que son asignados a hombres y mujeres en dichas empresas, e identificaremos si las autoridades correspondientes revisan que la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres se cumpla y mostraremos la forma en que las empresas estudiadas así como la Cámara de Diputados no acatan dicha ley en sus espacios laborales.

La investigación efectuada para elaborar el reportaje fue posible gracias a que tuvimos la facilidad de obtener los recursos necesarios, principalmente la autorización de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas señaladas y recurrimos a las voces de mujeres que día con día salen a trabajar.

En el Capítulo 1, realizamos un recorrido por la historia de la mujer, narramos cómo paso a paso las mujeres han ido abriéndose caminos y nuevas brechas en todos los ámbitos, describimos cómo a través de los años se han obtenido derechos civiles, políticos y económicos.

Sin embargo, aunque ha habido avances, la inserción de la mujer en el mundo laboral ha enfrentado obstáculos, tales como: la inequidad salarial, el acoso, el maltrato, la discriminación, entre otros, a pesar de que tanto internacionalmente como en nuestro país existen normas y leyes sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

En este capítulo destacamos que la equidad de género es un tema tan relevante que incluso la Constitución Política de México establece la igualdad entre hombres y mujeres pero en la realidad, la participación de la mujer sigue siendo escasa y poco equitativa, al persistir la noción errónea de que el lugar de la mujer sigue siendo su casa.

Los puntos de vista y opiniones de nuestros entrevistados nos reflejan que la situación de las mujeres en el mundo laboral, hoy por hoy, es que siguen enfrentando múltiples formas de discriminación en el mercado de trabajo, aunque su formación académica y su experiencia laboral las respalde; para los patrones o los empleadores la mujer sigue siendo el sexo débil y casi siempre percibe menos ingresos que los hombres y menor rango en el ámbito laboral.

Detectamos que el sexo no es la única causa de desigualdad salarial, también influye, y mucho, el estado civil, la condición de madre, y la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral.

En el primer capítulo mostramos las distintas formas en que se apoya a las mujeres trabajadoras, dentro de las empresas que fueron parte de nuestro estudio; y el acercarnos a esas empresas nos permitió descubrir de qué manera aplican o no la equidad de género con sus empleados.

En este mismo capítulo se ofrecen comentarios y opiniones referentes a la Ley General para la igualdad entre hombres y mujeres en lo concerniente a lineamientos en materia laboral.

En el Capítulo 2 diferenciamos los tipos de empleos que se ofrecen a las mujeres; independientemente de su preparación académica, el nivel de ingreso, las jornadas de trabajo y las condiciones de los trabajos que se les ofrecen, todo lo anterior se ve reforzado con opiniones de expertos y los testimonios de nuestros entrevistados.

En general, diversos estudios nos reflejan que hoy en día la mayoría de las mujeres en edad de trabajar tienen un empleo, en su mayoría las mujeres se desempeñan en el sector servicios y han estudiado carreras en las áreas de Ciencias Sociales, Administración y Derecho que son las carreras denominadas como femeninas y menos valoradas, por lo tanto no son bien remuneradas, lo cual

las lleva a tener una situación económica poco favorable, así lo señala Martha Lamas en el Libro Fuerza Laboral Femenina.

Poco a poco, gracias a las entrevistas, nos empezamos a percatar que aunque las mujeres cada día están mejor preparadas, los salarios que perciben comparados con los de los hombres, son menores como lo demuestran datos del INEGI del 2013, mismo que señala que de las mujeres que trabajan, solo un 10 por ciento reciben sueldo superior a 5 salarios mínimos; el mismo salario lo reciben 13.2 por ciento de los hombres.

En este capítulo se destacan las diferencias entre trabajar en una empresa privada y trabajar en el sector gobierno, ya que mientras en las empresas AON y Deloitte los entrevistados nos hablan de sus políticas para lograr la equidad de género, vemos que en La Cámara de Diputados, que fue el lugar donde nació la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, dicha Ley en la realidad poco se aplica y poco se cumple.

Al elaborar el reportaje nos quedó más que claro que no es garantía para la mujer obtener un buen empleo sólo por tener grados académicos avanzados como licenciatura, maestría o doctorado, muchas sufren una serie de desventajas para encontrar un empleo digno; para superar esto la mujer ha debido incursionar en una formación profesional especializada, incluidos trabajos tradicionalmente “masculinos” para tener mayores oportunidades de empleo, aunque por cuestiones culturales arraigadas desafía grandes obstáculos.

Notamos que los varones se encuentran en puestos con más jerarquía y con mejores sueldos, mientras que las mujeres tienen pocas posibilidades de ascender. Una de las causas es el estado civil, ya que las solteras tienen mayores posibilidades de crecer en su trabajo, pues destinan más tiempo a sus actividades laborales; por otra parte, las mujeres casadas o con hijos tienen menos

posibilidades de crecer profesionalmente debido a su doble rol de trabajo, lo que les impide ascender laboralmente.

En este capítulo tampoco pueden faltar las opiniones y las voces de las mujeres que día a día se enfrentan al desafiante mercado laboral.

En el Capítulo 3, destacamos que aunque se han dado pasos muy grandes en materia de equidad de género, las oportunidades reales que tienen las mujeres actualmente son escasas, por la gran diversidad de obstáculos que aún afrontan las mujeres al intentar ocupar mejores puestos en las empresas, como son: a) la discriminación que se da tan sólo por el hecho de ser mujeres o estar embarazadas. b) el hostigamiento sexual, c) la falta de oportunidades en materia de capacitación o desarrollo profesional, d) los obstáculos explícitos e implícitos para ocupar cargos gerenciales y e) la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en un mismo nivel laboral, entre otros.

Una realidad es que las mujeres en la actualidad tienen más educación, pero eso no significa que asciendan más fácil a puestos de poder; pues a veces hasta conseguir un simple trabajo es difícil. Nos queda claro que las mujeres han empezado a desempeñarse en el mundo laboral por cuestiones de falta de dinero en la familia, así que las mujeres buscan trabajar ya no tanto por el trabajo en sí, sino por la necesidad de obtener beneficios económicos.

En este capítulo la mayoría de nuestras entrevistadas, coincidió en señalar que para fomentar la equidad de género todos debemos empezar desde nuestros hogares, cada quien en su trabajo, en la vida particular, en su casa, familia, entorno y empezar a ver de forma diferente y tratar de igualar las oportunidades, Cada uno se debe sensibilizar y entender la importancia de que exista una verdadera igualdad de género.

Este capítulo es muy interesante, ya que encontraremos las entrevistas de mujeres exitosas que nos proporcionaron su punto de vista sobre el tema de

estudio del reportaje y nos permitieron conocerlas en su ambiente de trabajo, ellas son:

Berenice Tovar Herrera, licenciada en Administración de Empresas, mujer exitosa que ocupa el cargo de Directora Comercial en Deloitte, y quien prácticamente llegó de forma directa a la Dirección de su empresa, nos dijo que la contrataron por su experiencia laboral.

Olivia Andrade Álvarez, licenciada en Psicología, ocupa el cargo de Ejecutiva de Cuenta en AON, para ella llegar al área de Recursos Humanos de su empresa no fue complicado ya que hizo solicitud, la aceptaron y la fueron ascendiendo, aunque tuvo competencia con hombres, nos aclaró que más bien su promoción fue directa.

Alejandra Ortiz Reynoso, Gerente Senior de Talento Estratégico de Deloitte, tiene con licenciatura en Psicología de la UNAM, Maestría y Doctorado en Psicología Organizacional cursados en la Universidad de Sheffield, en Inglaterra, nos explicó que realmente no ha enfrentado obstáculos y le agrada su trabajo, porque le permite desarrollarse profesionalmente; sin embargo piensa que por tener doctorado la respetan más. Una de sus aspiraciones es llegar a ser un modelo a seguir (rol model) para otras mujeres y sensibilizar a los hombres para que realmente exista una equidad de liderazgo.

Con la preparación y obtención de las entrevistas hechas para el presente reportaje, y el recabar las opiniones de los conocedores del tema, quienes nos permitieron charlar y conocerlos un poco con sus experiencias, opiniones y enseñanzas, adquirimos una amplia visión de lo que hoy en día ocurre en las empresas objeto de nuestro estudio, consideramos que presentamos un abanico amplio de ideas, que nos permitió obtener elementos para elaborar un reportaje profundo, que será de utilidad para quienes desconocen el tema, para aquellos que les interesa saber un poco de la realidad que viven las mujeres profesionistas

en el trabajo y para las personas que ya están familiarizadas con el tema de la equidad de género.

Bien vale la pena destacar que el presente trabajo de investigación efectuado en la modalidad de reportaje, es una pequeña aportación porque expone vivencias y comentarios de mujeres y hombres que todos los días se desarrollan en el mundo laboral.

CAP I

CUIDADO...MUJERES TRABAJANDO

Las Mujeres de Hoy

La mujer ha logrado ser socialmente productiva, a pesar de eso la ONU detectó que la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo ha aumentado, se han acentuado las diferencias de género, tanto en el salario como en las condiciones de trabajo. Un estudio de la Fundación Freiderich Ebert (FES) señala que alrededor del 80% de los contratos en México son contratos simulados en interés del patrón.

Dice el refrán que “nos toco bailar con la más fea”, a las mujeres de hoy, así como tú o como yo, ya nos toco bailar con la menos fea y es que a través de los años las mujeres de diferentes épocas han enfrentado un sin fin de situaciones, todas ellas muy difíciles y complicadas para cada una de esas etapas en las que vivieron.

En el siglo XIX las mujeres empezaron a tomar cada vez más fuerza en diversas áreas como las ciencias, la literatura y las artes, se fueron abriendo camino al reconocimiento de sus obras.

En el campo político la historia se ha encargado de destacar sus excepcionales hazañas, luchadoras por la independencia de sus países como la cubana Mariana Grajales; entre las científicas tenemos a María Mitchell, astrónoma norteamericana descubridora de cometas, primera mujer miembro de la American Academy of Arts and Sciences, también Ada Lovelace quien desarrolló un sistema binario de computación empleado en este siglo en la cibernética.

Si vemos hacia atrás en la historia de la humanidad encontramos que los registros de los derechos humanos hasta el siglo XX se basan en el hombre, ya que las mujeres se vieron privadas de la mayoría de esos derechos; es a partir del siglo

XX que aparecen los primeros documentos jurídicos que protegen a la mujer, gracias a diversos movimientos feministas que lograron que la mujer fuera accediendo al derecho a la educación, al voto, a la igualdad en el matrimonio, entre otros. No obstante, cabe destacar que el primer texto feminista que se centra explícitamente en fundamentar la demanda de igualdad sexual es la obra del filósofo cartesiano Poulain de la Barre, sobre la igualdad de los sexos en 1673, como lo apunta Coral López de la Cerda en su tesis de maestría.

El 8 de marzo de 1857 hubo en Nueva York una marcha de mujeres trabajadoras en una fábrica textil, en protesta por sus condiciones de trabajo y desde entonces se estableció el 8 de marzo como el día internacional de la mujer trabajadora.

Los estudios de género intentan ampliar los conocimientos con base en diversas posturas y pensamientos, con el fin de promover una cultura de igualdad en nuestros tiempos. Actualmente existen mujeres profesionistas que trabajan, luchan por ser mejores, por sobresalir en su trabajo y por mantener el cariño y respeto en el hogar. Ser ama de casa y profesionista es una nueva perspectiva.

Ser Mujer...a través de la Historia

En materia laboral las normas internacionales más importantes son: El convenio de la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajo de igual valor (1951) y el convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

En 1966 se aprobó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, así como el de Derechos Civiles y Políticos, que establecieron claramente que el contenido de todos sus artículos se aplicaría por igual a hombres y mujeres.

En 1979 la ONU aprobó la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, y en México el 23 de marzo de 1981 se plasmaron en la Carta Magna esos derechos civiles, políticos, económicos, dentro de la cual se contempla la prohibición del despido de la mujer por motivo de embarazo, por considerarse discriminación.

En 1995 se celebró en Beijing una conferencia mundial en la que se determinó que es de gran importancia solucionar la disparidad económica que existe entre los hombres y las mujeres tema que requiere atención y medidas al respecto.

Asimismo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas 2006-2015 enmarca el objetivo de promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer.

1953 es el año en el que la mujer accede al voto en México, a pesar de la relativa cercanía de esta fecha, muchos cambios se han dado en el mercado laboral y el mundo académico, que ahora se encuentran compuestos, en gran medida por mujeres.

No obstante, el progreso de la inserción de la mujer en el mercado laboral se encuentra minado por obstáculos como el acoso o la discriminación, entre otros lo que dificulta el progreso económico del país.

A pesar de que existen normas internacionales, incluidos los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer que establecen la igualdad de género en el acceso al empleo, el derecho a recibir igual remuneración, y otros factores, hay mucha deficiencia para aplicar estas normas y es que en realidad no existen los medios para hacerlas cumplir y se han vuelto ineficaces.

Sin embargo está latente el hecho de que la comunidad internacional reconoce cada vez más la necesidad de promulgar leyes específicas y elaborar políticas para reforzar las aptitudes ejecutivas y profesionales de las mujeres; varios países han adoptado medidas para solucionarlo, en México se creó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, para llegar a ella se recorrió un largo proceso histórico.

En México aunque existen los sindicatos, que se supone están para apoyar a sus trabajadoras, sigue prevaleciendo la estructura de poder masculina, así como “jefes o patrones” con pensamiento machista; la misma cultura política de todos los tiempos es la que hace que se formen las relaciones de “poder y lealtad” y con frecuencia bloquean el camino de las mujeres en su trayectoria laboral.

Un ejemplo de lo anterior lo percibimos en los comentarios de Ma. Teresa Peña, secretaria ejecutiva bilingüe en Deloitte, quien en entrevista nos dijo: “Es difícil encontrar trabajo cuando eres mamá y una vez que lo tienes, con el tiempo se vuelve injusto ya que las empresas no tan fácilmente te dan permisos y facilidades para poder atender a tu hijo, entonces ya es decisión de cada quien si dedica más tiempo al trabajo para superarse o para atender a los hijos”.

Destacó que en su trabajo actual (Deloitte) la empresa sí tiene muchas consideraciones con quienes son mamás ya sea que estén casadas o sean madres solteras, pero en sus trabajos anteriores no.

También señaló: “Para ascender de nivel no importa tu condición de madre o soltera, bonita o joven, tú misma te superas con tus propias capacidades”.

Sin embargo Teresa Peña opina que lo ideal sería que las empresas apoyaran con guarderías, horarios flexibles y capacitación para poder desarrollarse en los dos ámbitos profesional y personal, ya que actualmente tienes que decidir por uno y obviamente terminas por elegir atender a tu familia que crecer profesionalmente.

Al respecto, en su tesis de maestría Coral López de la Cerda y del Valle refiere que no solamente se debe tener acceso a los derechos laborales que marcan la Constitución o la Ley Federal del Trabajo como son la seguridad social, los días de descanso, la jubilación, etc., sino que tanto el estado como las empresas deberían cumplir con una responsabilidad social en cuanto al equilibrio del trabajo remunerado y el trabajo en el hogar.

Coral López de la Cerda, también señala en su tesis de Maestría, que el Estado, las empresas, las fábricas y/o cualquier institución pública o privada deben ser capaces de proporcionar dentro de un espacio público comunitario, servicio de lavandería, cocinas con comida para llevar, comedores, estancias infantiles, asistencia médica, centros culturales, sociales y recreativos, entre otros servicios, todo ellos para aligerar la carga individual que se centra en el hogar y que es donde se responsabiliza principalmente a la mujer.

Por su parte, Gisela Sofía Briseño Loreda, Licenciada en Sociología y Jefa de Departamento de Inmujeres Nacional; reforzó lo anterior al señalar que en general sí influye para ascender a puestos directivos, el hecho de que las responsabilidades familiares recaen en las mujeres. “Esto viene desde casa, donde a las mujeres les delegan responsabilidades que a los hombres no; igual cuando te casas o tienes a tu pareja, la distribución de las tareas del hogar recaen en las mujeres y al tener hijos reproduces ese patrón, con roles para mujeres y para hombres”.

“A la hora de competir por los puestos no tienes la disponibilidad de tiempo y si tienes la doble jornada de trabajo no vas a tener la misma energía, ni la misma disposición, es una desventaja”, agregó.

Lo anterior coincide con la afirmación de Coral López de la Cerda, en su tesis de maestría, “ser mujer o ser hombre se define como una construcción social y cultural a partir de su diferencia sexual”.

En este segmento visualizamos que tanto en el testimonio de María Teresa Peña como en la declaración de la representante de INMUJERES, Gisela Briseño, el ser madre y estar al cuidado de la familia es el principal obstáculo que enfrentan las mujeres en su crecimiento profesional.

Dichas opiniones van en el mismo sentido con los puntos específicos que menciona Coral López de la Cerda en su tesis de maestría, donde señala: “Todas las instituciones en donde laboren mujeres deben considerar dentro de la evaluación curricular el tiempo que han dedicado a la crianza de hijos e hijas y al trabajo del hogar tanto para las promociones por escalafón como para los estímulos de productividad”.

Por un largo recorrido femenino.

A las mujeres mexicanas, desde la época prehispánica, pasando por la colonia, el Porfiriato, la revolución, y aún en este siglo, siempre se les ha ubicado en un segundo plano. Desde siempre la mujer ha sido la encargada del hogar, de atender a los hijos y al marido; eran educadas para ser madre, esposa y preparar los alimentos y procurar que nada faltara en la casa. Un hecho claro que resalta lo anterior lo encontramos en la preparación que recibían las mujeres en México a inicios del siglo XX en la denominada “Escuela Doméstica” donde por dos años recibían cursos de primeros auxilios, cocina, puericultura, etc.

En 1910 época de la Revolución Mexicana la mujer empieza a tener un papel más relevante y destacado pues la misma situación complicada de vida, la obliga a expresar y demostrar su interés por formar parte de la esfera pública.

Dentro del movimiento armado aparecen las soldaderas, las famosas Adelitas, que eran quienes alimentaban a los hombres y los proveían de artículos tales como licores, cigarrillos, medicinas, ropa, alimentos; viajaban en los trenes y podían desempeñarse también como enfermeras y...hasta favores sexuales hacían, señala el documento “La participación social de la mujer (1810-1920)”, de la Mtra. Patricia Torres Hernández, Facultad de Contaduría y Administración, UNAM. http://www.fca.unam.mx/docs/ensayos_bicentenario/participacion.pdf

Los años 20 también marcaron un gran avance para las mexicanas, en esa década inicia la lucha de lo que hoy conocemos como:”derechos reproductivos”. En el primer Congreso Feminista celebrado en la ciudad de México en 1923, se solicitó educación sexual para niños y jóvenes en las escuelas. Mientras en Yucatán se hacía un escándalo por la difusión en español del libro de Margaret Sanger llamado “La Brújula del Hogar”, antecedente de las políticas de población y planificación familiar. En contraposición el Estado creó el Día de la Madre.

A la construcción de identidad y cultura de los hechos arriba relatados, también se inició la búsqueda del poder y en 1923, Rosa Torres se convirtió en la primera regidora de la ciudad de Mérida, Yucatán, mediante el voto (<http://www.nodo50.org/mujeresred/mexico-hmujeres.html>)

Posteriormente, en 1934 durante la campaña presidencial del general Lázaro Cárdenas, se da la mayor organización de mujeres hasta entonces, y se conforma el Frente de Mujeres Mexicanas; ya como presidente en 1935, durante su primer informe Lázaro Cárdenas señaló la necesidad de que su gobierno se acercara a las masas, particularmente con los sectores juvenil y femenino. (Cronología del movimiento de mujeres en México http://www.inehrm.gob.mx/pdf/cronologia_mujer.pdf)

Ya en la década de los 40 las secretarías femeniles de la CTM, la CNOP, la CNC, la FSTSE y el SNTE integran la Alianza Nacional Femenina, que se conforma con

solicitar formar parte de los puestos públicos para las mujeres, como es el caso de Matilde Rodríguez Cabo quien es nombrada jefa del departamento de Previsión Social de la Secretaría de Gobernación; Palma Guillén es nombrada embajadora en Colombia.

Por otro lado, el 24 de diciembre de 1946, la Cámara de Diputados aprueba la iniciativa enviada por el presidente Miguel Alemán, en la que se adicionó el Artículo 115 Constitucional, que entró en vigor el 12 de febrero del siguiente año; que establecía que en las elecciones municipales participaran las mujeres en igualdad de condiciones que los varones, con el derecho a votar y ser elegidas.

Después, en 1953 con la obtención del sufragio femenino, la mujer mexicana no sólo adquirió el carácter de ciudadana sino también ganó la oportunidad de ser escuchada y de que sus derechos y demandas fueran respetadas.

Cabe destacar que el tema de Equidad de Género es tan importante en nuestro país que La Constitución Política (la Carta Magna que rige actualmente en México) establece la igualdad para hombres y mujeres pero en la realidad la participación de la mujer sigue siendo escasa, desigual, al persistir la noción errónea de que el lugar de la mujer es... *su casa*.

Siguieron los años 60, que es la década de la liberación femenina, el rock & roll, la modernización, y es cuando poco a poco entran las mujeres al ambiente laboral y a tener representación en puestos de elección popular, como es el caso de Alicia Arellano Tapia y María Lavalle Urbina, quienes se convierten en las primeras dos senadoras de la República por el partido en el poder, representando a Sonora y Campeche, respectivamente.

Para la década de los 70 gracias a los movimientos feministas, los derechos ciudadanos de la mujer fueron reconocidos y con ello la mujer fue conquistando espacios que antes eran exclusivos del hombre.

Es en los años 80 cuando surgen diversas publicaciones con temas de mujeres, como la revista FEM y el suplemento Doble Jornada del periódico La Jornada. En esa misma década se crea el Programa Nacional de Integración de la Mujer al Desarrollo que dependía del Consejo Nacional de Población (CONAPO); y en 1985, se crea la Comisión Nacional de la Mujer.

Es hasta los años 90 que las mujeres tanto de clase media como de clase alta se fueron incorporando a actividades fuera del hogar; al estudiar y prepararse más, obteniendo grados académicos que les permitían escalar posiciones de poder en niveles empresariales y políticos.

Es importante resaltar que el haber llegado a estos lugares no aplica al grueso de las mujeres, pues las mexicanas de escasos recursos, marginadas e indígenas aun hoy en día no pueden acceder a educación media o superior, ya que los usos y costumbres de sus comunidades las obliga a quedarse en casa y estar dedicadas sólo al hogar, así que aunque exista una Ley de Equidad de Género en la realidad no se aplica para todas las mujeres del país.

Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en 2012 más de la mitad de los estudiantes de posgrado en México eran mujeres, pero ese porcentaje no se refleja en la cantidad de directivas que ocupan los altos niveles de dirección en las empresas que se reduce a menos del 20% del total, según una encuesta de la UNAM, respaldada por estudios internacionales como el del International Business Report, donde tras evaluar a 12 mil empresas en 40 países, deduce que solo un 20% de las posiciones jerárquicas más importantes son ocupadas por mujeres.

Para las mujeres que han logrado sobresalir, llegar a estos niveles no ha sido fácil, las mujeres han destacado sin abandonar las labores del hogar, ahora trabajan para ayudar en el ingreso familiar, para obtener mejores condiciones de vida o porque son jefas de hogar y están al frente de sus hijos sin tener un marido.

La doble responsabilidad de aportar el sustento del hogar y guiar el desarrollo familiar es otro de los obstáculos que enfrentan las trabajadoras mexicanas quienes deben conciliar la vida laboral con la familiar; incluso en estas difíciles circunstancias, las cifras apuntan a favor de las emprendedoras que han demostrado ser capaces de absorber con éxito ambas tareas.

ONU MUJERES fortalece lo anterior al determinar que la sobrecarga del Trabajo No Remunerado que realizan las mujeres se erige como un fuerte obstáculo que frena e impide su participación plena en el Trabajo Remunerado, contribuye a reforzar estereotipos y reproduce su discriminación económica y laboral.

La creciente participación de las mujeres en el Trabajo Remunerado no se ve correspondida por un aumento significativo de la participación masculina en el Trabajo No Remunerado. Por si fuera poco, la ausencia de mecanismos y políticas públicas que liberen esta carga adicional, tiene como consecuencia que este trabajo se realice principalmente en los hogares, con escasa participación de los hombres y con una débil corresponsabilidad del sector privado, dando como resultado una sobrecarga significativa en el trabajo total que realizan las mujeres.

Lucía Lagunes Huerta, Directora General de CIMAC (Comunicación e Información de la Mujer, A.C.), en entrevista, respaldó lo anterior, al comentarnos: “la vida moderna te dice que hoy en día las mujeres lo podemos todo, y vemos en la televisión y en la publicidad que los mismos estereotipos que tenemos te van marcando la pauta a seguir si otras pueden entonces tú también y ahí estas queriendo ser una mujer súper exitosa, que atiende al marido, se va a trabajar, atiende a los hijos, queriendo lucir súper fresca, súper bonita, todo wow! Y si no lo logras entonces te frustras y te empiezas a desvalorar porque no puedes ser las veinte imágenes de mujeres que el estereotipo publicitario te muestra de la mujer exitosa”.

El comentario de Lucía Lagunes coincide con lo señalado por Coral López de la Cerda, quien, en su tesis de maestría, dice que los medios de comunicación masiva, en la mayoría de los casos son los instrumentos que refuerzan la sociedad patriarcal y son utilizados para influenciar en la vida cotidiana a mujeres y hombres en cuanto a valores, juicios, prejuicios, aspiraciones, costumbres, necesidades, hábitos, etc. donde las mujeres aparecen subordinadas a los hombres; no obstante, agrega Coral López de la Cerda, cuando las mujeres toman conciencia de dicha situación abandonan su papel de ser víctimas y dependientes del sexo masculino y es cuando el sexo femenino puede percibir a los varones en su tamaño natural y desaparece la supuesta superioridad interiorizada durante siglos y es así como las mujeres abren espacios para ellas y antes que existieran los medios de comunicación, la forma de dominar a las culturas era a través de la religión.

Lucía Lagunes, durante la entrevista, enfatizó que las mujeres tenemos una sobrecarga de trabajo que nos lleva al borde de un ataque de nervios, ocasionado por el aumento de las exigencias de la vida profesional combinado con las tareas de ser mamá; lo cual es un asunto serio, porque el estrés puede derivar en un derrame cerebral, como se explica detalladamente en el documental “El Viaje de la Vida”, realizado por Pioneer Productions para National Geographic y Channel 4.

Enfocándonos en la situación de las mujeres en el mundo laboral, vemos que continúan enfrentando múltiples formas de discriminación en el mercado de trabajo, aunque su formación académica y su experiencia laboral diga lo contrario: para los empleadores la mujer sigue siendo el sexo débil y llegan a tener menores ingresos que un hombre.

Cabe señalar que el sexo no es la única causa de la desigualdad salarial, influye también el estado civil, la condición de madre y la falta de conciliación entre la vida familiar y laboral de manera significativa y aunque no se crea el aspecto físico suele ser también muy importante. Estos factores son los que obligan a las

mujeres a aceptar empleos con menos prestaciones de las que se les ofrece a los hombres.

Lo anterior lo podemos equiparar en el comentario de Lucía Lagunes Huerta, Directora General de CIMAC: “Hay muchas maneras de discriminar a una mujer, la discriminación es muy sutil y a la vez muy burda, hay tantas cosas que ya nos parecen obvias, que si eres joven, guapa o gordita, morena, chaparrita, etc., son aspectos que hacen que nosotras mismas nos desvaloremos y nos hagan poner un freno a nuestras aspiraciones de desarrollo profesional”.

Por su parte la Licenciada Cristina Ramírez de AON, comenta que en su empresa hay muchas mujeres a nivel directivo, pero es el director el que las designa, no es tanto por sus capacidades, se puede decir que tienen que ser del agrado del director, no obstante, el personal de recursos humanos de la misma empresa, AON, en entrevista señaló que en su empresa existe la equidad de género porque los apoyos se dan por igual a mujeres que a hombres, ya sea en prestaciones, oportunidad de crecimiento, capacitación, etc., se busca la equidad interna en algunas posiciones más que en otras por las diversas actividades que se desempeñan en las áreas y se canalizan de acuerdo al género que se requiere.

El Departamento de Recursos Humanos de AON concluyó afirmando que básicamente se toma en cuenta al empleado que cumple con los requerimientos del puesto, se busca cumplir con el nivel de competencias, habilidades, así como la experiencia para poder ascender, esto debe ir de la mano con el plan de carrera y su seguimiento.

Concluimos este apartado destacando que el Distrito Federal es un ejemplo de la doble capacidad de la mujer: emprendedora y familiar. La Cámara de Comercio, Servicios y Turismo en Pequeño del DF señala que el 56% de las empresas del sector comercio están lideradas por mujeres y de ellas, una de cada cinco genera el 100% del ingreso para mantener a su familia y su hogar; ante esta realidad hay

que cuestionarse por qué todavía las mujeres no ocupan un porcentaje más elevado en los principales puestos directivos en las empresas.

Desigualdad de Género

En el Foro Económico Mundial del 17 de abril de 2013, se indica que México se encuentra en un gran estancamiento respecto a la equidad de género, se ubica en el lugar número 84 en materia de promoción de la equidad de género; en tanto que a nivel Latinoamericano ocupamos un lugar 20 de 26 naciones, evidenciando que la mayoría de los países están más avanzados que el nuestro, así reconoció la Senadora de la República, Ana Lilia Herrera Anzaldo.

Asimismo la senadora Herrera explicó que este indicador mide la participación económica, política, educación y salud de las mujeres, rubros en los que las mexicanas se verían más afectadas. Tan solo en las empresas del sector productivo existe una disparidad entre los puestos para varones y para mujeres, con divisiones marcadas pese a que del total de la fuerza laboral el 46 por ciento son mujeres, aunado a que por cada 100 pesos que recibe un hombre de salario el de la mujer es de 58.

Esta disparidad en la generación de oportunidades hacia la mujer muestra una de sus caras más crudas en las nuevas generaciones; añadió la Senadora Ana Lilia Herrera que existe un porcentaje superior de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan; pues del total de los denominados “ninis” 5.9 millones son mujeres frente a 1.3 hombres, relacionado por la permanencia de la cultura de que la mujer debe estar en lo quehaceres de la casa.

Para las mujeres de esta generación es fundamental alcanzar una independencia financiera respecto a su pareja, al ser una de las vías para su empoderamiento social; en este sentido refirió, como una necesidad, el involucramiento de hombres

en los temas de la equidad en busca de dar pasos firmes; “Nos hace falta involucrar a los varones, se sigue viendo como tema de mujeres, las condiciones de equidad de género están integradas por mujeres y creo que de esa manera difícilmente habrá un cambio en la parte cultural, expresó.

A esta realidad, comentó la Senadora Herrera Anzaldo, se le suma que en el índice de desigualdad de género del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, el país se ubica en el lugar 61 de 148 naciones, debajo de Chile, Argentina, Uruguay, Panamá y Cuba.

En México la Cámara de Diputados es un claro ejemplo de falta de políticas de equidad de género, porque en la mayoría de los legisladores predomina el sexo masculino, no obstante en México ya existen empresas que promueven la equidad de género, como lo declara un vocero de la Dirección de Recursos Humanos de AON, quien señaló que actualmente cuentan con una población mayor de empleadas mujeres que hombres, debido a la actividad de la empresa, sin perder nunca la equidad de género, se cuenta con una cultura de equidad en donde a hombres y mujeres se les da la misma oportunidad de capacitación y de crecimiento profesional, se realizan planes de carrera por áreas, y hay varias mujeres en cargos de subdirección y dirección.

De igual manera Deloitte promueve la equidad de género capacitando y dando oportunidad a mujeres y hombres por igual para ascender a niveles directivos y de socios, como lo declaran: Gema Moreno (socia), Berenice Tovar (Directora Comercial) y Alejandra Ortiz (Gerente Senior de Talento Estratégico), así como las secretarías ejecutivas Hilda Rivas y María Teresa Peña.

A pesar de haber empresas, como las arriba mencionadas, que ya toman acciones por equidad de género, es tan reducida la equidad de género en nuestro país en cuanto a trabajo y salarios se refiere, que el gobierno mexicano ha tomado nuevas medidas que día con día promuevan dicha acción.

En un informe fechado el 15 de mayo del 2013 publicado en www.mundodehoy.com Thomas Wissing, representante de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que en México la tasa de participación laboral de los hombres es de 77% mientras que las mujeres conforman el 43%, lo anterior fue comentado durante la firma del “Convenio de Colaboración Interinstitucional para la Igualdad de Género y el Empoderamiento Económico de las mujeres en el DF”, promovido por el Gobierno del Distrito Federal con el fin de fomentar la igualdad de oportunidades para las mujeres en el empleo, salarios, entre otros temas.

Por su parte la Directora del Inmujeres del Distrito Federal, Beatriz Santamaría Monjaraz señaló que la incorporación de las mujeres al mercado laboral ha mostrado una tendencia acelerada, favoreciendo la activación económica del país y generando importantes recursos que sostienen económicamente a las familias.

Sin embargo, aunque la participación femenina va en aumento, el sector de mujeres a nivel mundial enfrenta: desigualdad, discriminación y exclusión laboral, fenómenos que las colocan en evidente desventaja en relación con los hombres, perjudicando su desarrollo personal y laboral.

Cifras del Consejo Nacional de Población (CONAPO) de 2013 señalan que el Distrito Federal es la entidad que presenta el mayor porcentaje de mujeres de 18 años y más, con algún grado aprobado en estudios superiores (28.3%), las áreas académicas en las que las mujeres tienen una mayor participación son las Ciencias Sociales, Administración y Derecho con 49.1 por ciento, que son las carreras denominadas como femeninas y menos valoradas, por lo tanto no son bien remuneradas, lo cual las conduce a tener una situación económica poco favorable como lo define Martha Lamas en el Libro Fuerza Laboral Femenina.

En cuanto a disparidad de igualdad de salarios entre hombres y mujeres, los indicadores 2013 del INEGI señalan que de las mujeres que trabajan, sólo un 10 por ciento reciben sueldo superior a 5 salarios mínimos; el mismo salario lo reciben 13.2 por ciento de los hombres.

Referente al Trabajo No Remunerado, la población femenina ocupada dedica en promedio 17.3 horas por semana a los quehaceres domésticos y 38.6 horas al trabajo laboral.

<http://www.inegi.org.mx/inegi/contenidos/espanol/prensa/Contenidos/estadisticas/2013/mujer9.pdf>

En busca del equilibrio laboral

Hoy en día en materia de igualdad, aún se tiene un amplio camino por recorrer, sobre todo en una sociedad como la nuestra donde se vive un proceso de democratización y donde la lucha reside en vencer la exclusión social, económica y política a través de la igualdad de oportunidades sin importar el sexo.

Las mujeres poco a poco hemos obtenido protagonismo, y casi llegamos a la igualdad de sexos, pero en la vida real las oportunidades de empleo y la remuneración económica son muy dispares.

Es por eso que ONU MUJERES respalda la participación de las mujeres en todos los aspectos de la vida, centrándose en 5 áreas prioritarias:

- El aumento del liderazgo y la participación de las mujeres.
- La eliminación de la violencia contra las mujeres y las niñas
- Involucrar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad
- El empoderamiento económico de las mujeres

- Hacer de la igualdad de género un elemento central de la planificación y los presupuestos nacionales para el desarrollo.

Para lograr una situación más favorable para las mujeres en el mundo laboral, es muy importante que se impulsen mecanismos adecuados que promuevan la participación de las mujeres en el trabajo remunerado formal, tales como la creación de guarderías, escuelas con un horario más prolongado para los niños, una legislación que mejore las condiciones laborales de las mujeres, respeto a los horarios de trabajo y sobre todo propiciar un clima laboral libre de discriminación por sexo.

Lucia Lagunes, Directora General de CIMAC, refrendó lo arriba mencionado al comentar que no existe una política cotidiana en la vida diaria que realmente piense en la condición del día a día de las mujeres, que pueda conciliar la vida laboral, la personal y la profesional.

Al respecto Gisela Sofía Briseño Loredo, de INMUJERES Nacional, aclaró; "No hay una política que considere la condición día a día de las mujeres, porque no hay una ley que regule qué rol te toca a ti como esposa o esposo, hija, hijo, eso ya lo designa cada familia, no son roles normados, son por estereotipos, acuerdos implícitos entre las personas que deciden formar una pareja".

Por su parte, la maestra Coral López de la Cerda, en su tesis resalta que a las mujeres se les enseña desde pequeñas "el deber ser", pero ese deber radica en saber ser mujer a través de la procreación y crianza de los hijos e hijas para darle continuidad a la existencia del matrimonio tradicional y de la sociedad heterosexual.

El estereotipo del rol femenino en la mayoría de las sociedades, sanciona como lo "apropiado", una serie de conductas que al mismo tiempo poseen baja estimación personal y social como son: la dependencia, la pasividad, el temor, la debilidad, el

nulo desarrollo mental, la incapacidad para el trabajo productivo y el sometimiento a las órdenes y los intereses masculinos, en tanto al rol masculino, las conductas que se le asignan tienen un estatus superior como es la actividad, la audacia, la independencia, etcétera.

Lucía Lagunes, de CIMAC nos dio un ejemplo de apoyos que se han brindado a mujeres trabajadoras, “Hace algunos años impulsada por la Asociación Mundial de Mujeres Periodistas y Escritoras, Capítulo México, se creó una guardería del IMSS para mujeres periodistas mexicanas, donde solo bastaba llevar una identificación y una carta del medio donde reporteabas para que la guardería recibiera a tus hijos, desafortunadamente la guardería ya no existe”

Otra acción ejemplar de apoyo a mujeres trabajadoras que nos expuso la Directora General de CIMAC, Lucía Lagunes y que actualmente funciona, es la guardería para madres trabajadoras del Sistema de Transporte Colectivo (metro) de la Ciudad de México, la cual opera todos los días del año y funciona para cubrir los horarios tan desiguales y poco convencionales que existen para las empleadas de ese sistema de transporte, ahí los niños están durante el día, la tarde o la noche dependiendo el horario de su mamá y en las noches hay una corrida especial del metro que acerca a las empleadas a sus hogares. “Eso es un apoyo muy valioso de un sindicato a sus trabajadoras”, concluyó.

Entre las empresas que fueron parte de nuestro estudio pudimos constatar que Deloitte busca la mejor manera de brindarles apoyo a las mujeres trabajadoras y a los empleados en general, como lo detalla, Gema Roxana Moreno Vega, Socia de Riesgo Empresarial de Deloitte, quien en entrevista comentó que aunque en su empresa existen muchas políticas que auxilian a los empleados para que tengan horarios flexibles y atiendan a su familia, las empleadas no están acostumbradas a usarlos, porque piensan que se los van a tomar a mal y los hombres menos se atreven. Gema Moreno nos platicó que hay un banco denominado “Compartamos” y tiene una política donde te permite faltar una vez al mes sin tener que aclarar nada, porque lo puedes destinar a cualquier situación familiar que requieras, y

afirmó que a ella le parece una política que deberían de considerar todas las empresas, incluyendo la suya (Deloitte), para que el trabajador o la trabajadora puedan atender cuestiones familiares sin angustiarse.

Gema Moreno declaró que Deloitte apoya a las mujeres en su crecimiento profesional porque pueden trabajar la mitad del tiempo en la oficina y la otra mitad del tiempo en casa (flex time), aparte cuentan con las guarderías del IMSS, y también el gerente de recursos humanos ha negociado con guarderías particulares para extender los horarios, descuentos, además de servicios médicos.

Destacó que es tanta la preocupación de la empresa por apoyar a los empleados en general (hombres y mujeres) que dentro de la empresa cuentan con internistas, nutriólogos, psicólogos, incluso tienen la semana de la salud, en fin, una gran gama de médicos, así como descuentos, aplicaciones de vacunas como la de la influenza, pláticas de afecciones de la mujer, como el cáncer, muchos beneficios en salud, esparcimiento, etc.

Gema Moreno resaltó la importancia de que una empleada pueda estar al pendiente de sus asuntos familiares sin preocuparse, con autorización de la empresa, para poder desempeñarse de manera exitosa en sus labores profesionales. Resaltó que la Dirección de Recursos Humanos trata de solucionar lo que les haga falta como empleados y por eso Deloitte se encuentra entre los primeros lugares para trabajar en México y como el mejor lugar para trabajar para las mujeres.

En estudios como el realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y el Corporate Gender Gap Report 2010 (Reporte de brecha de género en las empresas 2010) encontramos que existe una clara diferenciación de género en los motivos por los cuales los ejecutivos(as) renuncian a las compañías: por un lado vemos que mientras que la mayoría de los hombres abandonan la empresa porque tienen una oferta de trabajo destacada que conlleva a mejores

oportunidades, por otro lado las mujeres suelen renunciar por motivos personales o familiares, y el hecho de dejar su actual trabajo para obtener un empleo con más oportunidades de obtener mayores ingresos y para su desarrollo profesional sólo son mencionadas en segundo término, y esto se debe a que 96.1% de las mujeres dividen su tiempo entre lo profesional y el mantenimiento de un hogar, por lo tanto, el reto de la sociedad es propiciar un ambiente laboral más equitativo para hombres y mujeres.

Actualmente la incorporación de la mujer al mundo laboral es cada vez más notable y cobra mayor importancia en la economía nacional, existen cifras oficiales que avalan dicha afirmación, donde se muestra que 63 de cada 100 hogares con jefatura femenina son encabezados por mujeres de entre 30 y 59 años; 9.5 por ciento, de 12 y 29 años y el 26.9 por ciento por féminas mayores de 60 años. La mujer dedica cerca de 92 horas semanales a su jornada laboral y del hogar, superando con 25 horas el trabajo del varón (INEGI).

En México es tan relevante el tema de la equidad de género que el gobierno mexicano creó el Instituto Nacional de las Mujeres, para dicho instituto es prioridad que haya igualdad entre hombres y mujeres, lo cual es reforzado por diversas convenciones internacionales, particularmente en la Convención sobre la Eliminación sobre Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), que en su artículo 11 señala: "...los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos".

Por otro lado, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) en su interés por promover a la mujer en el mundo del trabajo, asienta su Política de Igualdad Laboral en cinco puntos: 1) impulsar mecanismos de coordinación interinstitucional que fomenten una cultura de igualdad laboral; 2) contribuir al desarrollo de estadísticas y estudios sobre igualdad laboral; 3) promover los

derechos laborales de mujeres, hombres y población en vulnerabilidad laboral; 4) fortalecer la procuración de justicia laboral, 5) ampliar los servicios de denuncia sobre prácticas de discriminación y violencia laborales; 6) difundir las buenas prácticas laborales en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.

Adicional al trabajo desempeñado por el INMUJERES Nacional y de la Secretaría del Trabajo, principalmente, existen otras organizaciones interesadas en promover la equidad de género, como es el caso de el Centro de Estudios y Formación Integral de la Mujer (CEFIM), que ha formado parte de la Comisión de la Secretaría del Trabajo y estuvo presente en la firma de la Norma de Igualdad Laboral entre hombres y mujeres el 25 de noviembre de 2012, en dicha norma se pretende establecer mejores horarios, salas de lactancia, guarderías, conservando el papel de la mujer con igualdad de sueldos y salarios conforme a capacidades sin determinar si se es hombre o mujer.

Al ser parte del Comité de la Secretaría del Trabajo, CEFIM y los demás integrantes del Comité se dieron a la tarea de promover en las empresas un Certificado de Empresa Socialmente Responsable, dicho Certificado es equivalente al ISO 9000, pero enfocado en la calidad de los Recursos Humanos, nos dijo Marina Uroz, Directora del CEFIM.

Entre las aportaciones recientes que el gobierno mexicano ha realizado para establecer una equidad de género está la reforma al artículo 5to. Constitucional mediante la cual se sustituyó el término hombre, por el de persona, de forma que los derechos consagrados en dicho artículo no se entiendan reservados exclusivamente a los hombres.

También tuvo gran importancia la reforma al artículo 1º Constitucional de 2001, mediante la cual se prohibió toda forma de discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las capacidades diferentes, la condición

social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Innumerables han sido los intentos del gobierno mexicano por promover la equidad de género a través de campañas, cambios a la constitución, como lo acabamos de ver, sin embargo no han sido exitosas, así lo expresó en una breve charla Deyanira Hernández Sánchez, estudiante del Doctorado en Desarrollo Científico y Tecnológico en el CINVESTAV-IPN: “Aunque la Constitución establece la igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres, realmente no hay esa igualdad, y a pesar de que la maternidad está contemplada en la legislación sobre materia laboral, como mujer, se corre el riesgo de ser despedida o no contratada si te embarazas, lo cual te reduce las oportunidades reales de un empleo”.

No obstante el gobierno mexicano y diversos organismos como el INMUJERES entre otros, no han quitado el dedo del renglón y además de dichas reformas constitucionales se creó la Ley para la Igualdad entre Hombres y Mujeres. (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006, su última reforma publicada fue el 06 de marzo de 2012)

Actualmente en México existen normas jurídicas e instrumentos-marco, así como políticas públicas encaminadas a atender las desigualdades e inequidades de género; por ejemplo, la Ley general para la Igualdad entre Hombres y Mujeres, establece en su artículo 6, que “la igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo” y en su artículo 17, menciona que la “política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito económico, político, social y cultural.”

Cabe destacar que en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la igualdad de mujeres y hombres ante la Ley está plasmada en el Artículo 4,

posteriormente, con el fin de evitar actos de discriminación y garantizar el derecho a la igualdad, se publica en el Diario Oficial de la Federación del 2 de agosto de 2006, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; con el objeto de regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres, así como proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten al país hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva.

Esta Ley establece las bases generales para que se integren a la legislación, a las prácticas administrativas y sociales, las herramientas y mecanismos señalados en los instrumentos internacionales convencionales en materia de derechos humanos de las mujeres, eliminación de la discriminación y la violencia.

La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, establece en su artículo 12 que corresponde al Gobierno Federal garantizar la igualdad de oportunidades mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios, como acciones afirmativas.

Asimismo, en el marco de la Política Nacional de Igualdad que establece la Ley, su artículo 34 señala que las autoridades y organismos públicos deberán desarrollar acciones para evitar la segregación de personas por razón de su sexo en el mercado de trabajo, además de establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

Gisela Sofía Briseño Loredó, de INMUJERES respecto de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres comentó “esta Ley sólo da el contexto, las directrices para plantearse las políticas públicas, para que surja efecto tiene que haber un cambio cultural, porque la Ley por sí misma no garantiza su cumplimiento. Consideró que esta Ley se encuentra en proceso de implementación, se han dado grandes pasos pero aún se tiene un gran reto para que se aplique la igualdad. En cuanto a sanciones por falta de equidad de género

laboral como tal no la hay, esas sanciones se cubren con otras instituciones que se encargan de la discriminación, como el CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación) y algunas otras”.

El 20 de diciembre del 2012 la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) determinó que debido a la maternidad y los estereotipos de género, sólo el 48 por ciento de las mexicanas puede tener un trabajo remunerado y se detectó que la tasa de participación laboral de las mexicanas está entre las tres más bajas de los países de la OCDE, sólo por arriba de Turquía e India.

ONU MUJERES destaca algunas implicaciones del Trabajo No Remunerado para las mujeres:

- Mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo (baja participación y mayor desempleo)
- Menores restricciones y oportunidades para ocupar mejores puestos y en las posibilidades de ascenso
- Menores ingresos, discriminación salarial y segregación en ocupaciones que suelen tener menor valoración.
- Mayor participación en el trabajo informal, en el cual las mujeres pueden tener un mayor control sobre su tiempo, aunque este tipo de trabajo no les brinde protección social.
- Mayor propensión a la pobreza de tiempo.

La discriminación laboral y la inequidad de los sueldos marcan diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral. Algunos países como Noruega y Francia ya han adoptado leyes que obligan a las empresas a mantener consejos de administración equilibrados e igualdad de género. La razón es que cada vez más mujeres que hombres se titulan en las universidades, lo que no explica que ellas tengan menos posibilidades de ascenso profesional.

Las diferencias entre mujeres y hombres respecto a las tareas que desempeñan para el mercado laboral y las del tipo doméstico, determinan algunas de las desigualdades de género más importantes. Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral y su participación en otros ámbitos, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres y limitando su autonomía económica.

ONU Mujeres refleja lo arriba mencionado en una estadística que muestra que las mujeres dedican a la semana 40 horas al Trabajo No Remunerado, mientras que los hombres sólo 16 horas. Y en Cuanto al Trabajo Remunerado las mujeres dedican el 39.5 por ciento, mientras que los hombres dedican el 47.8, lo que denota que al aumentar la participación de la mujer en el mundo laboral, no se ve correspondido por el hombre en el apoyo al trabajo doméstico.

Al respecto, la tesis de maestría de Coral López De la Cerda, señala que la problemática que se presenta ahora para la mujer es por un lado no desatender su hogar y la vida familiar, que histórica e ideológicamente la hacen depender de ella y por el otro integrarse a trabajar en la esfera de lo público en condiciones que le exigen mejor preparación y mayor productividad; pero, sin solucionar el trabajo de la casa, de crianza y cuidado de los hijos e hijas y/o de aquellas personas que requieran de sus servicios: ancianos, discapacitados, enfermos.

De igual manera destaca que aún en el mercado de trabajo la mujer está marginada y/o excluida en cuanto a oportunidades laborales, económicas, sociales, culturales, políticas; sólo por su condición de mujer y su poca conciencia en lo referente a sus derechos.

Lo anterior se refuerza con la declaración de Héctor Adrián Reyes Flores, Director de Relaciones Laborales de Seglo Logistics, quien en sus comentarios denota que las responsabilidades del hogar y de la familia son de la mujer, no de los hombres,

pues él no cree que exista desigualdad de género, las empresas no deciden, son las mismas mujeres las que deciden tener un empleo de mando medio a un directivo, afirmó.

Continuando con su punto de vista nos dijo que una mujer casada en su mayoría prefiere tener un puesto como máximo de mando medio que le permita desarrollarse profesionalmente pero también contar con tiempo para la atención de su familia, en el entendido de que a mayor responsabilidad en cualquier organización mayor será el tiempo que se le tiene que destinar a dicha actividad y ahí es donde una mujer casada y con hijos tal vez no está dispuesta a pagar el precio, en cambio una soltera está más dispuesta a tener un puesto directivo.

En el caso de mi empresa, asegura Héctor Reyes, “dentro del *Staff* (equipo de directores) hay dos mujeres entre más de 15 varones, incluidos los Directores Generales, ambas son solteras. En nivel de gerentes y hacia puestos inferiores hay muchas más mujeres, incluso en áreas específicas como en Recursos Humanos hay más mujeres que hombres por la naturaleza de la actividad que ahí se desarrolla”.

Específicamente en mi área de trabajo, agregó Héctor Reyes, que es de 8 personas, sólo dos somos varones y yo tengo como Jefe a una Mujer que es una de las dos directoras que menciono arriba.

El punto de vista masculino de Héctor Reyes es distinto al de Lucia Lagunes, de CIMAC, ya que ella nos explica que NO hay equidad ni igualdad, normalmente lo que se ha mostrado no sólo en México sino en el mundo es que la lógica de las empresas no toma en cuenta la dinámica familiar y al no tomarla en cuenta lógicamente se queda en condiciones de desventaja para las mujeres, especialmente cuando estas son casadas o son jefas de familia que tienen a cargo no solamente a hijos sino también a personas adultas o personas con alguna discapacidad, ya que eso las limita en tiempo, porque se supone que el tiempo libre que tenemos las mujeres ya no lo ocupamos para nosotras sino para atender

a estas personas con necesidades y cuidar a nuestra familia y por esos motivos la mujer es la que decide no ascender a un nivel directivo o un puesto de mayor jerarquía, no porque no quieran, sino que las empresas donde trabajan no las apoyan para que ellas puedan seguir ocupándose no sólo de la parte profesional y laboral sino también de las múltiples obligaciones familiares.

La opinión de Lucia Lagunes coincide con lo que explica Coral López, en el capítulo dos de su tesis de maestría, donde señala que nacer hombre o mujer no depende del deseo o la voluntad personal de la madre o del padre, ni de las condiciones sociales de la pareja, es un hecho biológico. En cambio el comportamiento, el condicionamiento genérico se introyecta desde la primera infancia por el trato diferenciado que reciben tanto los niños como las niñas. Es así como la desigualdad cultural se ha transmitido de generación en generación y hoy en día las mujeres que no tienen conciencia de esta situación siguen inculcándolo y permitiéndolo cuando a sus hijos varones les permiten salir a jugar, no les exigen recoger su cuarto, ni hacer labores de la casa, y a las hijas les dejan “ciertas obligaciones” como recoger la mesa, lavar platos, limpiar el cuarto, entre otras actividades.

Referente a este tema Coral López De la Cerda destaca que la ideología desde hace muchos siglos, ha establecido qué es lo “propio de mujeres” y qué es lo “propio de los hombres” a partir de someter y subordinar a las mujeres a las aspiraciones del varón y a las necesidades del capital a través de las tradiciones, los valores, los estereotipos, las instituciones religiosas y sociales, utilizando el poder de éste para su beneficio personal.

Es así como percibimos que la equidad de género se ve sólo como asunto de mujeres, no de hombres, y esa quizá es la razón fundamental por la que no se logra la tan anhelada “equidad”.

A casi tres décadas de que se han estado aplicando nuevas políticas en materia de equidad de género, las mujeres poco a poco se han ido incorporando al mercado del trabajo, es a raíz de los resultados de la reestructuración económica, como la pérdida del poder adquisitivo del salario y el propio desempleo, que la permanencia de las mujeres en el trabajo se fue convirtiendo en permanente, su salario inició siendo un apoyo al ingreso familiar y se convirtió en el único ingreso estable, de tal forma que la mujer se transformó en la principal proveedora en el hogar.

Esto condujo a cambios en los roles tradicionales asignados a hombres y mujeres, trastocando las relaciones y jerarquías de la familia tradicional, sin embargo todo ello no se tradujo en independencia y desarrollo profesional, sino que generó desigualdades, discriminación y exclusión social porque su ingreso al ámbito del trabajo no produjo los cambios necesarios en las pautas culturales de la sociedad.

Las organizaciones empresariales y las instituciones gubernamentales como instrumentadoras de los cambios laborales, han sabido aprovechar las características de la fuerza de trabajo de las mujeres. Con el fin de argumentar la precariedad laboral en que se encuentran las trabajadoras, han diseñado justificaciones, con una fuerte carga ideológica conservadora, para explicar las formas de contratación como: tiempos parciales, el trabajo a domicilio, la media jornada, entre otras, que les va a permitir seguir atendiendo sus responsabilidades en el hogar, como responsables únicas de la reproducción de la fuerza del trabajo. El trasfondo de estas facilidades es profundizar la depreciación de los salarios, de las condiciones de trabajo y de los derechos humanos laborales.

Mismo Empleo, ¿Mismo Sueldo? ...¡Un gran reto!

Pese a los numerosos empleos que las empresas generan día con día, la insuficiencia de oportunidades ocupacionales es un problema que lejos de

resolverse se ha agudizado, debido a que la economía nacional ha reducido su capacidad de crear nuevos empleos, como resultado de su lento crecimiento. Así hombres y mujeres compiten por los mismos empleos y a su vez los salarios tienden a bajar, aunado a la inclinación por contratar hombres, la mujer presenta un doble reto: ser contratada y tener igual salario que sus colegas del sexo masculino.

En el libro *Fuerza Laboral Femenina*, Martha Lamas señala que es fácil comprobar que no sólo no existe el salario igual a trabajo igual, sino que la división de trabajos masculinos y femeninos, hace imposible muchas veces reivindicar una supuesta igualdad salarial; la profunda y complicada división genérica del trabajo es la raíz de la discriminación.

A pesar de los importantes cambios en la fuerza de trabajo y en la naturaleza del propio trabajo, las políticas laborales han cambiado poco y se sigue diseñando el mundo del trabajo, así como las expectativas profesionales sobre los horarios como si hubiera una mujer en la casa, una esposa o una empleada doméstica, que realiza los quehaceres de la casa y de cuidado familiar. Además, el mandato cultural de género no ayuda a que los hombres asuman su parte del trabajo doméstico, pues por la construcción de la masculinidad y las exigencias de sus labores de provisión y de defensa, tienen fuertes dificultades para participar en las tareas domésticas y de atención en el hogar.

Cabe destacar que pese a que en la mayor parte de los países subdesarrollados se han otorgado derechos igualitarios a ambos sexos, la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y a las actividades políticas ha sido más lento y penoso que en los países industrializados, ya que en países como el nuestro el sistema capitalista no dispone de las posibilidades ocupacionales ni con los adelantos tecnológicos o administrativos para facilitar la incorporación de la mujer al trabajo, pues ella sigue cumpliendo con su rol familiar.

El hecho es que hoy en día a pesar de todas las teorías que existen sobre la igualdad de oportunidades, las mujeres continúan teniendo inestabilidad laboral, menos oportunidades de trabajo que los hombres y menos poder adquisitivo que ellos, señala Martha Lamas.

Con el fin de ver reflejadas estas teorías en la vida real de las empresas acudimos a una de las mejores 100 empresas para trabajar en México, con el fin de tomar testimonios de la gente que ahí labora, como es el caso de Hilda Rivas, secretaria ejecutiva en Deloitte, quien nos hizo saber que ella su empresa le brinda buenos apoyos, de ya que como mamá no tiene problemas para atender a su hijo, porque cuenta con el permiso directo de su jefe y no le interesa tener más responsabilidades laborales porque tendría menos tiempo para dedicarle a su hijo.

También nos comentó que a nivel socio, en Deloitte, la mayoría son hombres; solo hay 4 mujeres de las cuales una va a ser mamá y las demás son solteras y sin hijos.

Mencionó que en su empresa capacitan a todos por igual, y los sueldos son los mismos dependiendo el tabulador, ella está muy contenta en su trabajo porque tiene muchas prestaciones y siempre que lo requiere le permiten ir a la escuela de su hijo a juntas o a citas medicas, o cualquier otra emergencia con su hijo.

Hilda Rivas aceptó desconocer si hay leyes o reglamentos sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en materia laboral, pero señaló que si existen realmente deberían respetarse y apoyar a la mujer.

Como parte de nuestra investigación, acudimos a organizaciones que apoyan a las mujeres, como es el caso de CEFIM, y no perdimos la oportunidad de entrevistar a la Directora General de dicha institución, Marina Uroz, quien nos dijo que a ella como mujer que trabaja, la ha ido muy bien, su vida laboral ha sido muy

fructífera y además cuenta con el respaldo y el impulso de su esposo, “pero mucho es lo que tú te des, no lo que la vida te da”, enfatizó.

Nos explicó “Las cosas ahora son diferentes, antes la misión era la casa, la familia, yo nunca lo consideré como un obstáculo, hoy, hay que saber conjuntar la familia y el desarrollo profesional, buscar el punto medio entre las dos actividades”.

Marina Uroz cree que la raíz de la educación está en la familia, y destacó que por eso debemos concientizar a la mujer para que no permita ser subyugada ni maltratada, que se reconozca como valiosa, es un proceso que se va dando e incluso en clases rezagadas van recapacitando y paulatinamente se va cambiando la cultura.

Eso es lo que hace CEFIM, apoya a las mujeres enseñándolas a valorarse y les inculca que la equidad de género debe empezar desde ellas mismas y educando a sus hijos para que crezcan con esa nueva cultura.

CAP II

PALABRA DE MUJERES TRABAJADORAS

Un trabajo para toda la vida...

Hace unos 40 años, trabajar suponía formar parte de una empresa “de toda la vida”, en una buena empresa y con un contrato fijo, con un horario regular y un convenio colectivo que cada año mejoraba las condiciones laborales.

En ese mismo periodo de tiempo la mujer se empezó a introducir en el mundo laboral y lejos quedó aquella época en que se quedaba en casa a cuidar a los hijos, al hogar y a esperar a que el marido llegara para atenderlo; lo cual fue de gran impacto para la sociedad porque dio lugar a la transformación política, social y económica del país y ahora las mujeres son reconocidas en todos los ámbitos de la vida pública, más allá del trabajo doméstico.

En mayo de 2013 la tasa de Desempleo en el país fue de 4.94 por ciento, luego del 4.83 por ciento registrado en igual mes de 2012, informó el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Por sexo, se indica que la tasa de desempleo en los hombres pasó de 4.73 a 4.93 por ciento entre mayo de 2012 y mayo de 2013, en tanto que en las mujeres bajó de 4.98 a 4.93 por ciento en ese mismo periodo. Lo anterior significa que hubo un millón 541 mil 537 varones sin trabajo, por 935 mil 634 mujeres en condición de desocupadas.

<http://www3.inegi.org.mx/Sistemas/temasV2/Default.aspx?s=est&c=25433&t=1>

Un reporte del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC) de la UNAM, indica que a la fecha casi 45 por ciento de las mujeres mayores de 14 años tiene un empleo, en su mayoría se desempeñan en el sector de servicios: vendedoras, profesoras, enfermeras y cuidadoras de niños, comerciantes, hotelería, empleo doméstico, administración pública, actividades administrativas y servicios

auxiliares; en profesiones femeninas como las relacionadas con el área social o de humanidades, los recursos humanos, el periodismo, la educación (sobre todo en Educación Infantil y primaria), la pediatría y la ginecología; pero en su mayoría, a consecuencia de los roles sociales asignados al género femenino, las mujeres tienen estudios de bachillerato y ganan de dos a tres salarios mínimos.

En empresas particulares pudimos constatar que sí existe la igualdad salarial y de capacitación para los empleados, quizás no en todas las empresas, pero en las que entrevistamos sí.

Tenemos el testimonio de Héctor Reyes Flores, Director de Relaciones Laborales de SEGLO Logistics, quien señala que las empresas capacitan y promueven a hombres y mujeres por igual “creo que las empresas capacitan y desarrollan al personal con potencial sin discriminación de género, siempre y cuando vean que les rendirán beneficios” y concluyó comentándonos que en cuanto a salarios, tampoco es así, “no creo que exista distinción por género, por lo menos no lo pienso así y en mi empresa (Seglo Logistics) no se da, el sueldo va en razón de la responsabilidad y función desempeñada”.

En el último cuarto del siglo XX, los cambios en la sociedad laboral fueron muy notorios; las características de las empresas exigen trabajadores y trabajadoras con unos perfiles muy determinados y potencian la creación de nuevas formas de trabajo y de relaciones laborales entre las personas trabajadoras y las empresas.

No obstante entidades del gobierno mexicano, como la Cámara de Diputados sigue trabajando sobre esquemas obsoletos y muchas personas suelen pensar que trabajar en la Cámara de Diputados es sinónimo de ganar mucho dinero, cuando en realidad es todo lo contrario, si tienes suerte y logras conseguir que te contraten de forma eventual trabajas una jornada de 8 horas o más dependiendo la carga de trabajo, quizás si tu “jefe” te ayuda y te promueve puedes llegar a

conseguir que te contraten con una plaza de confianza, eso significa que tendrás trabajo por tiempo indeterminado y puedes acceder a cierto tipo de prestaciones.

Pero no es para emocionarse tanto, eso no significa que si eres una mujer con licenciatura o maestría y continúas capacitándote profesionalmente obtendrás un mejor puesto y un mejor salario: ¡No! En la Cámara de Diputados eso no cuenta, tus aspiraciones se quedan trucas, ahí nunca te van a promover ni tampoco conseguirás un ascenso. En la Cámara de Diputados se maneja el “dedazo” si eres amiga del Director o si tienes buena relación con el Diputado “ya la hiciste”.

Desigualdad de...Ingresos

En los niveles que van por escalafón, bajos o medios no existe equidad de género en la Cámara de Diputados, pero las diputadas y diputados federales si gozan de dicha igualdad, porque perciben los mismos ingresos sin importar el género o el partido a que pertenezcan, mensualmente se les deposita \$150,000.00 (ciento cincuenta mil pesos) aproximadamente.

Para los servidores públicos de mando y homólogos en la Cámara de Diputados las percepciones varían: un jefe de departamento gana entre 18 mil y 30 mil pesos, un subdirector, entre 31 mil y 50 mil; el director de área entre 51 mil y 81 mil pesos, un director general entre 88 mil y 115 mil, un coordinador entre 115 y 123 mil pesos; el contralor interno y los secretarios de servicios perciben al mes 132 mil pesos y el secretario general de la Cámara de Diputados, 153 mil pesos mensuales.

El tabulador de sueldos para el personal de base, base sindicalizada y confianza cambia bastante, se maneja por niveles que son del 2 al 19, pero del nivel 15 al 19 sólo se aplican a los trabajadores sindicalizados. La percepción mínima nivel 2, gana \$5,8015 pesos al mes y nivel 14 (nivel máximo al que puede aspirar un trabajador no sindicalizado) gana \$15,987 pesos mensuales, los niveles exclusivos

para el personal sindicalizado; nivel 15 percibe \$16,847 pesos y el nivel 19 gana \$24,929 pesos al mes.

En la Cámara de Diputados existe una frase que dice: “Si logras conseguir una plaza: ¡Qué bien! Pero olvídate de aspirar a algo más. Si tu plaza es de sacacopias aunque te titules o tengas maestría de sacacopias te quedas.”

Es mucho más sencillo conseguir una plaza de secretaria con un sueldo de cinco mil pesos, ya que los niveles directivos o de mando medio, son nulos o ya están comprometidos, aunque se diga que entran a concurso.

Esa es la realidad contradictoria de nuestra Cámara de Diputados: No predica con el ejemplo.

Una nota publicada en el periódico Excélsior el 23 de agosto de 2011, donde se indica que en México 42 de cada 100 mujeres en edad de trabajar participan en el mercado laboral, con tendencia creciente: de las mujeres entre 20 y 40 años, la tasa de participación rebasa el 60 por ciento.

Así vemos que no es garantía para la mujer obtener un buen empleo por el hecho de contar con grados académicos avanzados como licenciatura, maestría o doctorado, muchas sufren una serie de desventajas para encontrar un empleo digno; para superar esto la mujer debe incursionar en una formación profesional especializada, incluidos trabajos tradicionalmente “masculinos” para tener mayores oportunidades de empleo, aunque por cuestiones culturales arraigadas enfrenta grandes obstáculos.

<http://www.excelsior.com.mx/2011/08/23/suma/701189>

En cuanto a las mujeres de las zonas urbanas, sus condiciones laborales presentan las siguientes características: cuentan con un nivel educativo más avanzado, por lo que pueden tener mayores oportunidades de empleo, el ingreso

al mercado laboral es a una edad más tardía y tienen mejores condiciones de vida; sin embargo, siguen teniendo menores oportunidades laborales y remuneración que los hombres.

En relación a la participación de las mujeres dentro del sector formal pueden encontrarse algunas características que hacen que se encuentren en condiciones no favorables, como lo es la problemática que enfrenta el país que es la escasez de empleos, debido a lo cual las mujeres tienen menores oportunidades de ingresar a trabajos en empresas, originando que recurran al sector informal.

En el libro “Temas Emergentes en los Estudios de Género”, la Subcomandanta Esther del EZLN, durante su visita a la Cámara de Diputados en el año 2001, mencionó: “Nosotras hemos sufrido tres veces más, Uno: por ser mujeres; de por sí las mujeres no tenemos las mismas oportunidades que los hombres. Dos: por ser mujer indígena, sufrimos la marginación y la discriminación y no nos han dado nuestro derecho. Tres: por ser mujer pobre, es porque no tenemos alimentación, no tenemos buena casa, no tenemos servicio de salud, no tenemos estudios y sobrevivimos en la miseria”.

En esa misma idea, la Secretaria Ejecutiva de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Alicia Bárcena, durante el Foro de Líderes gubernamentales: América Latina y el Caribe, realizado este año en Brasil, señaló que actualmente persisten estereotipos sexuales al momento de las contrataciones y asignación de funciones, aspectos que dan la pauta de los cambios que deben generarse para conseguir la igualdad de género. La educación juega un rol muy importante y aunque a nivel regional las mujeres superan a los hombres en el logro de los objetivos de desarrollo, persiste una discriminación laboral al ocupar mujeres con mayor nivel de educación en puestos similares a hombres con menor instrucción.

<http://blogs.technet.com/b/microsoftlatam/archive/2013/04/10/la-educaci-243-n-de>

calidad-a-j-243-venes-como-impulsor-del-crecimiento-local-foro-de-l-237-deres-gubernamentales-glf-2013.aspx

También es verdad que en el trabajo formal se presentan algunos actos discriminatorios perjudicando a las mujeres, los cuales ocasionan daños a su integridad, por ejemplo: acoso sexual, desigualdad de salarios, jerarquización en los puestos de trabajo, jornadas laborales inaccesibles para que las mujeres puedan cuidar a sus hijos, prueba de embarazo disfrazada por examen médico, que no se apliquen los derechos laborales correctamente y violencia de cualquier índole; física, emocional y psicológica.

Cabe mencionar que tiene mucho que ver las empresas para las que trabajan. Parece increíble pero actualmente todas las empresas sin excepción te hacen cuestionarios preguntándote donde vives, donde has trabajado, cuanto has ganado, cuanto quieres ganar, si tienes enfermedades, si eres casada o soltera, si tienes hijos y cuántos, si ayudas en tu hogar, si estas embarazada etc., la parte profesional o el grado académico muchas veces se queda en segundo término.

En mayo de 2013, la diputada federal priista Esther Angélica Martínez Cárdenas con motivo del festejo del día de las madres, comentó que 4 de cada 10 mujeres que laboran carecen de seguridad social, y que solo el 31 por ciento ocupa cargos de alta dirección, 7 por ciento de los miembros de la junta directiva de las empresas son mujeres y solo 2 por ciento de las mexicanas son empresarias. Enfatizó que este sector tiene dificultades de promoción interna a puestos de responsabilidad y clasificación profesional.

De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS), la discriminación laboral sigue siendo una constante, pues aún existe una brecha de 30 por ciento entre los ingresos de mujeres y hombres. La STyPS y el INEGI señalan que actualmente 55 por ciento de mujeres que trabajan reciben ingresos inferiores a los dos salarios mínimos, mientras que la proporción de hombres con

sueldos similares es de 38.8 por ciento.

<http://www.oem.com.mx/elmexicano/notas/n2979143.htm>

A pesar del desarrollo económico producto del sistema capitalista, la participación de las mujeres se ha visto limitada dentro del mercado laboral mexicano, debido a que se han enfrentado a diversos obstáculos que han originado que su ascenso sea de forma gradual, involucrándose los diversos factores siguientes: jornadas largas de trabajo, pocos incentivos, poca igualdad de oportunidades, inequidad de sueldos, etc.

Ante tal situación laboral negativa hacia las mujeres, encontramos declaraciones positivas como la que a continuación mostramos:

“Tenemos que impulsarnos las mismas mujeres, que haya políticas públicas que apoyen, como cuotas de porcentaje de mujeres y hombres en una empresa, reconocimientos a organizaciones, creo que deben tomarse acciones para la equidad, no tanto sanciones, comentó en entrevista Gema Moreno Vega, Socia de Riesgo Empresarial de Deloitte.

Agregó que a ella no le parece muy agradable que tenga que haber cuotas de mujeres y de hombres en una organización o empresa por decreto, es un buen principio, ayuda, pero al final siempre terminas por dar las oportunidades de mejorar posiciones a las personas que son capaces, a las que vale la pena darles la promoción y el crecimiento, sean hombres o mujeres

Gema Moreno comentó que la división de gobierno corporativo de Deloitte hizo un estudio a nivel mundial para ver la participación de las mujeres en los Consejos de Administración, y en los gobiernos a nivel mundial y se detectó que muchos gobiernos han propiciado la participación de mujeres, debe haber un 50 y 50 por ciento de hombres y mujeres como senadores, diputados, etc., así lo han hecho muchos países y son los que han logrado una mayor participación femenina tanto

en el sector público como en el privado, hay países, que obligan a que al menos haya una mujer en el consejo de administración de corporaciones de cierto nivel y eso ha orillado a las empresas privadas a impulsar la participación de la mujer, nos platicó la Socia de Riesgo Empresarial, Gema Moreno.

Mujeres: Nivel de Educación y Acceso a la Universidad

La población de mujeres de la zona urbana y rural con estudios ha ido aumentando enfrentándose a algunos obstáculos como la segmentación de profesiones, donde éstas han sido feminizadas y masculinizadas; producto de los estereotipos culturales que se han creado. Cabe señalar que existe un mayor avance en el incremento de la participación educativa y laboral entre las mujeres de la zona urbana, sin embargo sigue persistiendo un rezago educativo en nuestro país, por lo que es necesario tomar medidas que estén enfocadas a lograr una igualdad de oportunidades dentro de este sector, que den origen a mejores oportunidades de trabajo.

La educación es un elemento fundamental para el desarrollo de personas, en la medida en que potencia sus capacidades y les permite el acceso a información y la formación de habilidades que amplían sus horizontes y su futuro y diversifican sus trayectorias personales.

En los últimos años, los niveles medio superior y superior de educación muestran incrementos importantes en la participación femenina en la matrícula escolar, lo cual se traduce en una reducción de la persistente brecha que existía entre los sexos de esos niveles.

El perfil educativo de la población se relaciona con sus posibilidades de inserción, movilidad y ascenso laboral. Los años promedio de escolaridad de la población económicamente activa ha aumentado significativamente en hombres y mujeres.

De hecho, en años recientes la escolaridad promedio de las mujeres es superior a la de los hombres, no obstante su participación en cargos de mayor nivel está subrepresentada, quizás también se deba en gran medida a que las mismas mujeres no nos valoramos y no nos atrevemos, Gema Moreno (Socia de Deloitte) nos comentó que las mujeres se esperan a tener maestrías y doctorados, mientras que hay hombres con nivel de licenciatura que ocupan altos cargos, porque desde su punto de vista las empresas lo que quieren es gente que les saque adelante el trabajo, que diga: “Yo lo hago”, porque finalmente eso es lo que les interesa a los empresario, no los grados académicos.

La ocupación de puestos de alta dirección por parte de mujeres no depende únicamente de la disponibilidad de plazas, es importante considerar las posibilidades reales que tienen las mujeres de acceder a la educación de nivel superior y a programas de capacitación técnica y profesional, así como las oportunidades reales que tienen de ocupar los puestos para los que están capacitadas, y en consecuencia adquirir experiencia profesional.

En este sentido, el factor cultural juega un papel fundamental, pues en muchas familias todavía se limita la preparación formal de las hijas bajo idea absurda de que se van a casar y por tanto no tendrán que laborar fuera de casa, su labor será velar por el bienestar de los hijos y el cuidado del hogar, señala en el libro “Temas Emergentes en los Estudios de Género”, la maestra en Economía Financiera por la UNAM, Consuelo Díaz Barriga Sánchez.

Este argumento se refuerza con el comentario de Gisela Sofía Briseño Loreda de Inmujeres Nacional quien señala que es importante un cambio cultural y asegura que las campañas para tal efecto ya existen, pero un cambio cultural no sólo requiere políticas públicas para lograrlo y sensibilizar a las personas, porque es un tema que tiene mucha resistencia.

En estudios de campo que Inmujeres ha realizado, muchos hombres dicen: ¿Por qué no hay un instituto de los hombres? "Las mujeres lo quieren todo, ya pueden trabajar, ya tienen libertad, ¿qué más quieren?". Es ahí donde tenemos unas barreras enormes, que tiene que ver con lo que piensan las personas.

Gisela Briseño de INMUJERES Nacional agregó: "Si preguntamos a las mujeres qué les parece que los hombres trabajen medio tiempo para que hagan las actividades de la casa, las mujeres responden que no, porque el hombre es el que tiene que trabajar; es un estereotipo que no sólo reproduce la mujer, sino todos, romper con eso requiere ser consciente, ser sensible a los temas, tomar conciencia en tu propia vida para poder hacer un cambio y reproducirlo a los demás. Nos va a llevar tiempo, pero es algo que se tiene que hacer todos los días" concluyó.

Referente al mismo tema de cambiar la cultura tan arraigada de machismo que existe en nuestro país, Gema Moreno (Socia de Deloitte), comentó, "el cambio cultural empieza por una misma, aprender a valorarse y a reconocer el esfuerzo que hacemos, porque los hombres realizan el 80 por ciento y se venden como si hicieran el 120, mientras que las mujeres hacemos el 100 y nos vendemos como si hiciéramos el 40 por ciento.

Gema Moreno resaltó, que es importante valorar el ser mujer, "a mí me encanta ser mujer, vestirme y maquillarme de diferentes formas y colores, pero hay quienes se desubican y toman actitudes de hombre con el afán de ser exitosas, y eso no está bien, porque por ejemplo si un hombre grita, es símbolo de poder, y si una mujer grita, la sociedad la considera histérica". Gema Moreno nos invita a que disfrutemos el ser mujeres, porque eso es algo que no podemos cambiar y aprovechar los talentos y la naturaleza de ser mujer. Nos dice: "A un hombre no lo confrontes, porque eso no le va a gustar, mejor pregúntale y te apoyará". "Las mujeres no queremos ser iguales que los hombres, porque nunca lo lograremos y

ni queremos, lo que queremos es igualdad de oportunidades para trabajar”, concluyó.

Con el fin de obtener diferentes puntos de vista de mujeres trabajadoras, entrevistamos también a Alma Cristal Hernández Mondragón, estudiante de Doctorado en Cinvestav-IPN y asesora externa en la Cámara de Diputados, quien nos comentó que lamentablemente para las mujeres hay muchas limitantes para obtener un trabajo a nivel directivo, pues desde que empiezas a buscar el empleo ya te enfrentas a muchos obstáculos: “Que si estas casada, si tienes hijos o si estas embarazada, esos... “detalles” te limitan enormemente a tener las oportunidades reales para obtener un empleo, y en cambio los hombres no tienen que enfrentarse a esas limitantes.”

A través de diversos puntos de vista percibimos que las mujeres siguen al pie del cañón, tratando de abrirse camino en un mundo que antes era exclusivo de hombres: el mundo laboral.

Salarios: Libertad para unas, obligación para otras.

La desigualdad de salarios entre ambos géneros se percibe a simple vista, aún cuando las mujeres tienen mayor grado escolar o similar al de los hombres que cuentan con capacidades idénticas y hasta con experiencia laboral equitativa o que se encuentran en el mismo escalafón laboral. Cabe aclarar que hay mujeres que ganan más que los hombres pero es un mínimo porcentaje, y esto depende del sector y de las actividades que realicen.

La inserción de las mexicanas en el mercado laboral en las últimas tres décadas implicó la transformación política, social y económica del país. Actualmente, son reconocidas en todos los ámbitos de la vida pública, más allá del trabajo

doméstico, aseguró Patricia Rodríguez López, del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC) de la UNAM.

A partir de los años 80 del pasado siglo, su participación en los sectores productivos creció aceleradamente, ante la necesidad de aportar al ingreso familiar por la pérdida del poder adquisitivo salarial.

http://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2013_147.html

El ingreso femenino en el presupuesto total de los hogares ha ido en aumento; a inicios de la década de los noventa, cerca de cada uno de cada dos hogares registraba ingresos monetarios provenientes del trabajo femenino; en 2005 esta situación se observó en dos de cada tres núcleos domésticos.

Las mujeres mexicanas ante la posibilidad de mejorar su calidad de vida y obtener reconocimiento profesional muchas veces sacrifican parte de ellas mismas; como puede ser dedicar más tiempo al trabajo que a los hijos o a la propia familia.

Lucia Lagunes de CIMAC nos explicó que la inequidad es una condición humana que nos han impuesto desde la antigüedad: “Las niñas barren, lavan, planchan, pásame el agua, prepara la comida, etcétera y si estas en el trabajo y tienes responsabilidades de hogar, inconscientemente estas pensando en tus hijos, el supermercado, la limpieza y los pendientes del hogar”.

Cerró su comentario señalando, “ojalá las mujeres pudiéramos desarrollar nuestro potencial sin tener que pensar en que tenemos un “grillete” que nos ate a nuestras labores domésticas y poder crecer profesionalmente”.

En el país, pocas mujeres tienen condiciones laborales adecuadas a su preparación; el 38 por ciento de las jóvenes con licenciatura no ejercen su carrera,

dos de cada tres profesionistas ganan menos de tres salarios mínimos y las tasas de desocupación son más altas en las mujeres con mayor instrucción.

En los niveles de hasta tres mini salarios, no existe una brecha marcada entre las percepciones, por ser demasiado bajas. Entre más estudios tienen las trabajadoras que desempeñan puestos más altos, las diferencias de género e ingreso se amplían, indicó Patricia Rodríguez López, del Instituto de Investigaciones Económicas (IIEC) de la UNAM.

Se requiere mejorar las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral y garantizar el acceso a los servicios necesarios para facilitar la conciliación entre la vida laboral, familiar y doméstica, y la igualdad de oportunidades para participar en jornadas completas de trabajo, el sector formal de la economía, el ascenso y movilidad laboral.

Vale la pena destacar la problemática de la discriminación salarial, pues expresa claramente la persistencia de la desigualdad social basada en distinciones sexuales. Esta dimensión de la discriminación describe escenarios donde las mujeres perciben salarios menores a pesar de desempeñarse por igual cantidad de horas en el mismo puesto de trabajo que los hombres y contar con un nivel de instrucción semejante.

Las tendencias de las percepciones salariales se mueve un poco hacia la equidad, pero su progreso es más bien lento e irregular. De acuerdo con el índice para 2008 los salarios de las mujeres deberían aumentar cerca de 10% para equipararse con el de los hombres. Las condiciones laborales son cambiantes de acuerdo al grupo ocupacional y a las características de los trabajadores. Las mujeres hoy en día se enfrentan a situaciones de discriminación, segregación salarial y ocupacional en actividades precarias, pero también a dobles jornadas y carencias de servicios que faciliten la conciliación entre sus múltiples itinerarios.

Según el informe Brecha de Equidad de Género Mundial del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) y datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) México es una de las naciones donde la diferencia de salario entre hombres y mujeres es una de las más altas.

El WEF expone que junto con Japón y Arabia Saudita, México forma parte de un grupo de naciones que han dado más acceso a educación a las mujeres, pero no han eliminado las barreras para acceder de forma equitativa al mercado laboral. Especialistas como Miguel Reyes, Coordinador del Observatorio del Salario y María Fonseca, del Tecnológico de Monterrey señalan que el fenómeno no solamente es discriminatorio, también ha convenido a muchos contratantes.

El Observatorio del Salario de la Universidad Iberoamericana de Puebla, advierte que después de la crisis del 2008, la brecha salarial por género se profundizó y calcula que pasó del 17 hasta el 30 por ciento en algunos casos. http://www.periodicovictoria.mx/nacional.php?_pagi_pg=1287

Jerarquización Laboral

La jerarquización de las actividades laborales ha sido producto de la división de sexos efectuando discriminaciones sobre los puestos ocupados por hombres y mujeres, lo que ocasiona que el género femenino se encuentre en una situación vulnerable y en desventaja que genera un obstáculo para su desarrollo tanto profesional como personal. Existen mujeres y hombres que tienen el mismo tiempo laborando en una empresa, pero los hombres son los que ascienden de puesto.

Los hombres se encuentran en puestos con más jerarquía y con mejores sueldos, mientras que las mujeres tienen pocas posibilidades de ascender. Una de las principales causas es por su estado civil. Las mujeres solteras tienen mayores

posibilidades de desarrollarse en su trabajo, ya que destinan mayor tiempo a sus actividades laborales por lo que su desarrollo es mejor. Por otra parte, las mujeres que son casadas o con hijos tienen menor posibilidad de alcanzar un mejor desarrollo laboral debido a su doble rol de trabajo, lo que les impide ascender de puesto.

Son muy pocas las empresas que realmente están comprometidas con la equidad de género y que apoyan a las mujeres para que profesionalmente se desarrollen y puedas compaginar tu vida de hogar con la carrera profesional, aunque hay algunas normatividades a nivel nacional e internacional para que las empresas se certifiquen, si hubiera en México más empresas interesadas en esas normas de certificación, quizá podría empezar a cambiar la situación de las mujeres y habría equidad en las promociones laborales, nos platicó Alma Cristal Hernández, asesora externa en Cámara de Diputados y estudiante de Doctorado en Cinvestav-IPN.

Jornadas de trabajo: Fuera de casa y en el propio hogar

Las jornadas de trabajo son uno de los motivos por los cuales las mujeres dejan de trabajar, por lo que representa un elemento más para asentar la discriminación laboral hacia el género femenino. Si sumamos las horas laboradas por las actividades domésticas y extra domésticas veríamos que el trabajo realizado por las mujeres es mayor, con la diferencia de que el salario de ellas es proporcional o menor al de los hombres, y en el caso de la realización de las actividades domésticas no reciben remuneración alguna. Esto hace que su posición se encuentre en desventaja en comparación con los hombres, y más si agregamos que el esfuerzo físico realizado por ellas es igual o mayor.

En nuestra situación actual, en especial, la Cámara de Diputados, que fue el organismo de gobierno que elegimos para nuestro reportaje, se trabaja por

horarios, pero muchas veces te quedas a trabajar más tiempo de lo que marca tu horario por intentar obtener un aumento de nivel (pero pueden pasar años y nunca te lo dan, es una forma de engañarte y hacerte trabajar de más), o para que te paguen tiempo extra (mismo que nunca ves reflejado en tu quincena) o si tu jefe te da un apoyo económico extra te sientes en la obligación moral de quedarte más tiempo del que debes en la oficina, etc.; nos comentó Gaby N. en una charla que sostuvimos con ella. (Cambiamos el nombre a petición de ella misma).

¡Sí, acepto el contrato! Trabajo con condiciones.

Algunas empresas no realizan la contratación inmediata sino dentro de determinado tiempo para poder calificar el desempeño del trabajo, por lo que pueden decidir no contratarlas, con el fin de no generar gastos económicos: capacitación, seguro médico y prestaciones laborales.

Por lo tanto, significa un riesgo para las mujeres cuando aceptan este tipo de trabajos, ya que están expuestas a sufrir cualquier peligro que sea perjudicial para su condición física y económica.

En las sociedades modernas las relaciones laborales se regulan mediante contratos de trabajo. A consecuencia de las necesidades de adaptación y flexibilidad de las empresas dentro del mercado actual, las relaciones laborales entre empresarios y trabajadores han evolucionado.

Actualmente, las relaciones laborales se caracterizan por:

- La presencia de diferentes modalidades de contratación temporal.
- La flexibilidad de la jornada adaptada a las necesidades de la empresa.
- La coexistencia de periodos de ocupación y desempleo durante la vida laboral de las personas trabajadoras.

La investigadora de la UNAM, Patricia Rodríguez López subrayó que cada vez hay más varones dispuestos a que las condiciones sean igualitarias; esto se explica, en parte porque muchos crecieron con el ejemplo de sus madres, quienes, al trabajar, adquirieron poder de negociación social y familiar. Esto significó un cambio de mentalidad respecto a sus padres y abuelos.

Las jóvenes, ante la discriminación de las casadas o las que tienen hijos en el mercado laboral, pueden ver en la maternidad un obstáculo para su realización profesional. Además, ellas se enfrentan a las exigencias de mayor preparación académica y cumplir con ciertas características estéticas y físicas. Por estas razones, postergan la procreación hasta acercarse a los 40 años, contraen nupcias sin tener descendencia o deciden vivir solas, explicó. La inserción femenina en todos los sectores productivos significó la transformación del país.

En todo el mundo las mujeres trabajadoras están sujetas a diversas formas de discriminación en el lugar de trabajo; algunas son evidentes y otras no tanto. En México, varias empresas y dependencias gubernamentales han empezado a incluir en su agenda de trabajo, la lucha por erradicar la discriminación contra las mujeres, sobre todo en los aspectos que tienen que ver con:

- La segregación ocupacional, cuyo resultado es que las mujeres se ubiquen en puestos típicamente femeninos y que se desaliente su inclusión en puestos considerados masculinos.
- El acceso a capacitación oportuna y pertinente, para favorecer su ascenso.
- La protección de la maternidad.
- La eliminación de la violencia laboral y el hostigamiento sexual.

En la Cámara de Diputados cada vez aumenta más el número de empleados, sobre todo contratados por honorarios o eventuales, llegan por Legislatura (periodo de tres años) y no adquieren vínculos laborales, aunque mientras

trabajen en la Cámara de Diputados reciben las prestaciones de Ley, pero al final de la Legislatura los liquidan.

En los últimos años se ha manejado que mientras más cursos de capacitación tomes, de los que se imparten dentro del mismo recinto parlamentario, más crece tu posibilidad de que te aumenten el nivel salarial o de que te promuevan para un puesto distinto; sin embargo encontramos en diferentes opiniones de trabajadores de la Cámara de Diputados que es totalmente falso. Ni los cursos, ni la puntualidad ni las horas extra trabajadas contribuyen para crecer profesionalmente; desafortunadamente ahí existen el “amiguismo” y la “palanca”.

Hasta aquí hemos visto y explicado las diferentes barreras que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, a continuación encontramos los comentarios de dos de nuestras entrevistadas que dan propuestas para eliminar dichos obstáculos.

Gisela Briseño, Jefa de Departamento de Plan y Trabajo en Inmujeres Nacional, nos da su punto de vista de cómo podría lograrse superar las barreras que las mujeres tienen en el trabajo: “para superar los obstáculos que enfrentan las mujeres en el mundo laboral, debe iniciar desde las empresas, ya que éstas solicitan sólo mujeres o sólo hombres para ciertos puestos, porque se basan en estereotipos, en prejuicios, y contratan a mujeres como secretarias o asistentes porque es un trabajo que las mujeres han hecho siempre, yo no creo que todas seamos buenas asistentes, un hombre también puede hacerlo; de igual manera una mujer puede tener el carácter o el liderazgo suficiente para dirigir un centro de trabajo”

Gisela Briseño continuó explicando que “en cuanto a promover la equidad de género en los lugares de trabajo, no sólo es la distinción de las buenas prácticas también se debe promover los valores en los centros de trabajo, buscar las partes que falta fortalecer, como por ejemplo, el liderazgo y enfocarse a fortalecer el liderazgo de las mujeres, no es que las mujeres no seamos buenas líderes, lo que

sucede es que históricamente llevamos muy poco tiempo en tener liderazgos femeninos, si revisamos en las empresas las mujeres en puestos de liderazgo si acaso abarcan el veinte por ciento, así que deberíamos de empezar a promover el liderazgo de las mujeres, y promover las experiencias exitosas, los buenos resultados que ha generado, y eso dará hará que haya empleados más comprometidos, mayor productividad”, concluyo.

En su momento, Gema Roxana Moreno, nos explicó la forma en que Deloitte procura mantener la equidad de género que es a través de un comité denominado “Woman Initiative”, instaurado desde Estados Unidos y busca políticas de equidad de género, agregó: “El líder de ese comité es nuestro Director General, dicho comité también se integra por socias de la empresa y levantamos encuestas o entrevistamos a ciertas personas para saber hacia dónde van y ver qué les está haciendo falta”.

Después de hacer una breve pausa prosiguió, “a mí me gustaría que se llamara, en vez de “Woman Initiative”, “Políticas Amistosas de Familia”, no tanto de género, porque hoy por hoy la estructura de la mujer como la conocíamos tradicionalmente ha sido impactada y cambiada, desafortunadamente ya no tenemos hogares como en los que crecimos tú y yo con un papá, con una mamá, con nuestros hermanos, si no que ahora pueden estar papá y mamá pero los dos trabajando o puede ser que exista un divorcio donde los niños estén con su mamá y su papá por aparte, o a veces también los papás con los niños, entonces también tenemos que instaurar políticas que atiendan a nuestra realidad”. Dijo Gema Roxana Moreno, Socia de Riesgo Empresarial en Deloitte.

Es importante enfatizar que todas las entrevistadas nos proporcionaron su opinión de cómo podría lograrse eliminar las barreras que impiden a las mujeres crecer profesionalmente, pero éstas fueron las que nos resultaron más interesantes.

Cap. III

Utopía, Quimera, Lucha...”La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”.

La realidad económica del país durante los últimos años muestra un cambio vertiginoso en todos sentidos, uno de los cuales consiste en la manera como mujeres y hombres participan en el aparato productivo. La inserción de las mujeres en el trabajo extra doméstico se ha incrementado notablemente y su papel en el ámbito laboral ha sido más activo y creciente; ahora incluso ocupan cargos tradicionalmente asignados a hombres. No obstante, el porcentaje de participación femenina representa sólo la tercera parte dentro del total de la población económicamente activa.

Algunos obstáculos que todavía tienen que afrontar las mujeres al intentar ocupar mejores puestos en las organizaciones productivas, son la discriminación por el solo hecho de ser mujeres o presentar estado de gestación, el hostigamiento sexual, la falta de oportunidades en materia de capacitación o desarrollo profesional, los obstáculos explícitos e implícitos para ocupar cargos gerenciales y la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres en un mismo nivel laboral, entre otros.

Inés González, Directora de Dialogo Sindical y Relaciones Laborales en la Fundación Friedich Ebert (Fesmex) en entrevista nos comentó; si las mujeres han avanzado llevando a cabo sus estudios universitarios y cada vez se han preparado más, eso no quiere decir que el mercado laboral las está esperando con los brazos abiertos cuando terminen sus carreras y sean médicos, ingenieras, arquitectas o abogadas, hay una realidad que las mujeres enfrentan por la simple condición de ser mujeres y el mundo laboral, el mercado no está preparado para dar una verdadera garantía de oportunidades laborales, hoy en día hay una gran demanda de oportunidades no solo para las mujeres de edad mediana, también para las mujeres jóvenes.

Interesada en el tema agregó, hoy vemos más mujeres en trabajos que antes eran particularmente masculinos, pero su incursión en estos espacios ha sido paulatina, lenta, nos seguimos enfrentando a un mundo laboral en donde aún existen los estereotipos y a la falta de empleos, trabajos con bajos salarios, subcontratos y con doble o triple jornada.

Es una realidad cruda que en pleno siglo XXI la mujer sigue teniendo miles de desventajas en el aspecto laboral, por el simple hecho de ser mujer, ante esto el gobierno mexicano a través de INMUJERES, con el fin de lograr la equidad de género creó la “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, la cual establece los derechos para que hombres y mujeres de todo el territorio nacional no se encuentren ante ningún tipo de desventaja por razones de sexo, edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes. Es un buen instrumento que en la actualidad no ha mostrado un gran efecto, pero el camino ya está trazado y las mujeres día con día van abriéndose camino y de alguna manera dicha ley marca la pauta para proseguir en políticas y campañas que conlleven paulatinamente de manera integral a que tanto hombres como mujeres tengamos las mismas oportunidades de empleo y de desarrollo profesional

Existen políticas y leyes que apoyen a las mujeres, pero la realidad es otra en el mundo laboral, como lo demuestra el comentario de la Diputada Federal María Esther Garza Moreno, integrante de la Comisión de Igualdad de Género de la LXII Legislatura, para saber cómo apoyan las empresas a sus empleadas y en breve charla nos comentó que actualmente las empresas no capacitan a las mujeres para ascender de puesto o mejorar su nivel salarial, pero que sí es un factor muy importante el estado civil de las mujeres para estar laboralmente bien posicionadas en una empresa; ya que en su opinión siempre tendrá una mejor oportunidad para escalar posiciones una mujer soltera y libre de compromisos familiares.

Menciono que las leyes y reglamentos que actualmente existen realmente no se respetan ni se cumplen, y aunque las empresas deberían cumplirlos de todas formas someten a las mujeres a exámenes de embarazo disfrazados de exámenes de salud.

La Diputada Esther Garza cree que una manera de empezar a promover una cultura de equidad de género, es desde la casa, empezando a educar a los niños y a las niñas, hacerlos conscientes de que el mundo poco a poco va cambiando y así cambiar la mente de los jóvenes y hombres del mañana.

Por último la Diputada Esther Garza nos dijo que ellas (las diputadas federales) desde el Congreso harán su mejor esfuerzo porque se destine un mayor presupuesto a programas relacionados con la equidad de género, diseñando políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, así como apoyar y fortalecer las oportunidades de las mujeres al empleo en el mismo principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo entre mujeres y hombres.

Por su parte, Guadalupe Morales Núñez, asesora en la Comisión de Infraestructura de la Cámara de Diputados, nos dijo que la Cámara de Diputados ha invertido recursos suficientes para promover una eficiente cultura de equidad de género dentro de las instalaciones del Congreso, en un esfuerzo conjunto con las dependencias y entidades relacionadas con el tema como es la Comisión de Igualdad de Género, que es el órgano legislativo que más recursos destina para dar cumplimiento a su Plan de Trabajo, orientado a la promoción de los derechos de las mujeres y a dignificar el papel de las mujeres en la sociedad.

En cuanto a otros apoyos de parte de las instituciones de gobierno, encontramos que desde el sexenio del Licenciado Felipe Calderón Hinojosa, el INMUJERES impulsó el Modelo de Equidad de Género (MEG: 2003). Este modelo, a escala

nacional, es un sistema de gestión que busca implantar políticas de equidad de género en las organizaciones e instituciones del sector público y privado, que promuevan derechos y oportunidades para hombres y mujeres.

El Modelo de Equidad de Género (MEG) tiene como propósito fundamental detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o acciones en favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo, entre otros.

En el año 2003, México adoptó el Modelo de Equidad de Género (MEG); que surge de los Sistemas de Gestión en Equidad de Género siendo una iniciativa impulsada por el Centro Regional de América Latina y el Caribe y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), para promover los derechos económicos y laborales, así como la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, con lo que se contribuye a la igualdad de género.

El gobierno mexicano designó al Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) como institución ejecutora del proyecto, por ser la entidad del gobierno federal que tiene a su cargo la promoción de la equidad de género en la vida cultural, económica y social del país.

Este programa se inserta en los proyectos del Inmujeres para promover la equidad de género, y dentro de sus trabajos se desarrolló el Programa de Certificación en Equidad de Género que incluye la generación del Modelo de Equidad de Género MEG 2003, un modelo a escala nacional con el que se certifica a organismos públicos y privados.

Los Programas de Certificación de Sistemas de Gestión con Equidad de Género, son instrumentos gubernamentales orientados a promover cambios

organizacionales que ayuden a eliminar las desigualdades laborales entre hombres y mujeres en las empresas.

Estos programas parten del supuesto que los derechos humanos son esenciales para la calidad de los productos y los servicios ofrecidos por las empresas en el marco de las modernas economías. Por ende, las condiciones de trabajo de las y los empleados deben mejorar para que desplieguen sus potencialidades y, al hacerlo, se fomenten empresas más eficientes y creativas.

Con esta certificación, el gobierno reconoce a las empresas que aplican estos sistemas de equidad de género a través de la medición de avances continuos en el logro de las metas de igualdad establecidas en la organización empresarial como la selección y reclutamiento del personal, la remuneración, el desarrollo de carrera, la valoración del trabajo, la toma de decisiones, la conciliación entre trabajo y familia, y en la mejora del ambiente laboral.

El MEG es una estrategia activa para promover y garantizar el ejercicio de los derechos laborales de las y los trabajadores, reconociendo a las empresas comprometidas con la igualdad y su objetivo principal es cerrar las brechas de género en el ámbito laboral y transformar las estructuras de trabajo y la gestión de recursos humanos en procesos más equitativos. www.inmujeres.gob.mx

Entre las organizaciones que ya cuentan con el distintivo de MEG se encuentran el Fovissste, Sedeco DF, algunos gobiernos estatales como Zacatecas, Veracruz, Quintana Roo y recientemente la Universidad Mexiquense del Bicentenario implementó el Sistema de Gestión de Equidad de Género en el mes de agosto de 2012, obteniendo la Certificación en Equidad de Género con aprobación en grado “A” el más alto en la escala de evaluación en el mes de octubre del mismo año.

El Modelo de Equidad de Género MEG: 2012, tiene como uno de sus principales objetivos orientar a las organizaciones para determinar estrategias que permitan

detectar, combatir y en su caso erradicar, mediante acciones afirmativas y/o a favor del personal, los problemas de inequidad en el acceso a la capacitación, el desarrollo profesional, salarios y compensaciones desiguales por el mismo trabajo, situaciones de hostigamiento sexual y discriminación de cualquier tipo.

Sin embargo a algunas empresas, como es el caso de Deloitte, no les interesa llevar todo el proceso para obtener la certificación del MEG porque implica demasiado tiempo y no lo tienen, así lo comentó Alejandra Ortiz Reynoso, Gerente Senior de Talento Estratégico de Deloitte.

Con relación al comentario de Alejandra Ortiz Reynoso, Gisela Briseño Loreda, Jefa de Departamento de Plan y Trabajo en Inmujeres Nacional nos explicó que la certificación en el MEG requiere de un proceso de evaluación que no es tan largo, lo que toma tiempo es el proceso de preparación, porque requiere de una auditoría especializada para ejecutar el modelo completo, por eso no se puede hacer en 2 ó 3 días, hay un proceso de diagnóstico, otro de revisión de todos los reactivos para la certificación en el Modelo de Equidad de Género. (Se revisa desde la contratación, la movilidad de las personas, las políticas que tienen para los empleados, las instalaciones, etc.)

Gisela Briseño agregó: “Aparte de la Certificación MEG, también tenemos campañas de cómo sancionar esa discriminación, las difundimos por radio y TV en canales del gobierno, sí tenemos campañas y la información está en Internet, hay varias organizaciones que ya son parte del MEG, si a la gente le interesa la información es pública, la puede consultar. En general es un tema que a la gente no le interesa mucho”.

En opinión de Inés González de la Fundación Friedrich Ebert: “El MEG es un modelo bastante “light” en donde las empresas dicen; yo adopto el modelo y

cumplo los indicadores que me piden para así ganarme un premio, que me den un certificado y entonces ya tengo un premio y un certificado por ser una empresa modelo en equidad de género y entonces tienes a empresas como Coca-Cola o Walmart que son los primeros violadores de las normas de trabajo y equidad de género, tienes a Manpower, cuando Manpower vende fuerza de trabajo y la fuerza de trabajo no es una mercancía, lo dice la Constitución”.

“Estas empresas, que acabo de mencionar, son las que menos programas de protección a sus empleadas tienen y reafirmó que proyectos como el MEG se quedan en buenas intenciones; debe crearse un verdadero modelo de equidad de género para aplicar a las empresas y que en verdad se lleven a cabo y se respete, para que entonces sí las empresas puedan decir que cumplen con la normatividad y muestren avances en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres”. Puntualizó.

Inés González, refirió que actualmente tanto los sindicatos como las empresas no están comprometidos seriamente con el tema de la equidad, todos tienen lindos discursos y se refieren al tema con mucha retórica, pero de ahí no pasan, vemos como el IINMUJERES Nacional en todo lo que va de este nuevo gobierno no ha tenido ni una sola campaña al respecto.

Recordó que hasta ahora el gobierno actual no ha presentado alguna propuesta, siguen con el MEG, tratando de certificar empresas, y en los Institutos de la Mujer estatales siguen con programas o talleres de capacitación, que no te ofrecen ningún resultado. “Escuché hace que el presidente Peña Nieto propuso una iniciativa que tiene que ver con la equidad de género en los cargos de elección para mujeres pero no he escuchado nada más al respecto”.

Inés González mencionó que en el actual gobierno no ha habido ni una sola campaña para apoyar la equidad de género, solamente la que el 11 de octubre de 2013, el Presidente Enrique Peña Nieto, en el marco de la celebración del 60

aniversario del voto femenino, señaló que el género no debe ser motivo de exclusión ni discriminación y que por ello la perspectiva de género se ha inscrito en el Plan Nacional de Desarrollo basado en seis líneas de acción: 1) Reducir la brecha en materia de acceso laboral; 2) mayor justicia en el trabajo; 3) fomentar la participación de los hombres en las labores del hogar; 4) erradicar la violencia contra las mujeres; 5) promover políticas de apoyo a la familia, y 6) evaluar esquemas para mecanismos más efectivos que reduzcan las brechas de género.

Con el afán de obtener más información para hacer nuestro reportaje más sustentable e interesante, proseguimos en la realización de entrevistas y nos dirigimos al INMUJERES DF, donde visitamos a la Psicóloga Raquel Cruz Santiago, Líder de Proyectos, quien en entrevista nos platicó de los problemas que enfrentan las mujeres, nos dijo: “Hoy en día las mujeres tienen más educación, pero eso no significa que tengan mayor acceso a puestos de poder, o a un simple trabajo en cualquier empresa, las mujeres se han empezado a desempeñar en el mundo laboral por cuestiones del ingreso, del dinero; las mujeres buscan trabajar ya no tanto por el trabajo sino por la necesidad de un ingreso”.

No solo existe una desigualdad en la incorporación al mercado laboral y en los beneficios de seguridad social que de él derivan, sino que también hay una disparidad en la participación de hombres y mujeres en actividades vinculadas al hogar. Datos del INEGI indican que en promedio las mujeres invierten 41 horas a la semana en trabajo no remunerado, es decir 18 horas más que los hombres, siendo las mujeres casadas, o unidas las que más tiempo invierten en ello, tomando en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado ellas dedican 50 horas en promedio a la semana a ese trabajo global, mientras que los hombres sólo 44.5 horas semanales, nos comentó Raquel Cruz de Inmujeres DF.

Agregó que en los puestos y en los trabajos la mayor parte de las veces se le da preferencia a un hombre que a una mujer por el simple hecho de ser hombres y porque tienen menos actividades que una mujer. El sueldo depende de las

capacidades, casi siempre el sueldo es menor para las mujeres a pesar de que se ha establecido que debe ser igual, por lo menos así lo marca la Ley.

Nos aseguró Raquel Cruz que las mujeres que trabajan tienen que soportar mucho en contra, horarios largos, poca paga y además llegar a su casa y seguir trabajando, y no se atreven a renunciar o a buscar otro trabajo porque la situación actual está tan difícil que es muy poco probable que encuentren un nuevo trabajo, la mujer no deja el trabajo para mejorar, ella permanece porque lo necesita.

En relación a las acciones que el gobierno ha tomado indicó todos los instrumentos que se han generado para la igualdad de género no son obligatorios, el gobierno mexicano los ha creado porque ha firmado muchos acuerdos con otros países, pero no hay mecanismo que realmente verifique si se cumplen, si son útiles o si están apegados a las necesidades reales de las mujeres. “Creo que son documentos a los que nadie hace caso, o sea que puedes respetarlos o no y no pasa nada, nadie te dice nada, los patrones saben o no saben que existen y si los conocen, pues si quieren los respetan y si no, no pasa nada”.

Cuestionamos a la psicóloga Raquel Cruz, cómo podemos fomentar la equidad de género y nos respondió; realmente no hay una cultura de equidad de género yo creo que todo debe empezar desde nuestras casas, cada quien en su trabajo, en la vida particular, en su casa, familia, entorno y empezar a ver de forma diferente y tratar de igualar las oportunidades, cada quien se debe sensibilizar y entender la importancia de que exista una verdadera igualdad de género.

De forma amable nos explicó el método con el cual fomentan la equidad de género en el Inmujeres DF: “Se dan talleres en empresas de todo tipo y de todo tamaño, en esos cursos lo que hacemos es convocar a hombres y mujeres fuera del horario de trabajo (para que los jefes no se molesten), les decimos y explicamos qué es el género, en qué consiste la división del trabajo, los roles en la familia, cómo han cambiado, les hablamos de las leyes y les damos a conocer las

responsabilidades y los derechos de las y los trabajadores, también les ofrecemos asesoría jurídica, psicológica, etc.”

Siempre al pendiente de lo que pasaba afuera de su oficina, Raquel Cruz nos indicó: “Los cursos se ofrecen a todos los interesados y son gratuitos, creo que también una parte muy importante que habría que trabajar, es empezar a sensibilizar a los patronos, para que así se vayan creando nuevas estrategias y nuevos programas que resulten en un avance en la igualdad de género, empezar a cambiarles la mentalidad y su visión sobre el tema ya que creen que por ser altos ejecutivos no necesitan saber sobre equidad de género y conocer las necesidades de sus empleadas”.

Para finalizar Raquel Cruz destacó: “Actualmente persiste la idea machista y debemos trabajar para superar esa idea, nosotras mismas debemos actuar con una actitud distinta, debemos evitar la idea de que nos contratan por bonitas o por nuestra apariencia, hay que superar esos miedos y creer que nos contratan por nuestras capacidades”.

Sobre el tema de este reportaje “Mujeres profesionistas y el mundo laboral”, Inés González de la Fundación Ebert acentuó que hay un gran divorcio, podemos ver en las trayectorias profesionales de las mujeres que en los últimos años se han incorporado al mundo laboral pero la mayoría de ellas en otra rama que no tiene que ver con su carrera, lo que originalmente estudiaron, pues...no se dedican a ella, terminaron ejerciendo otra profesión, entonces hay una gran brecha entre tu profesión y tu trabajo; y conforme vayan pasando los años esa brecha se va a ir abriendo cada vez más, pues aunque hoy en día las mujeres se capacitan y estudian y están más preparadas el mercado laboral es muy cerrado, complicado y difícil de llegar a él, no olvidemos que seguimos viviendo en un ambiente machista, la realidad es que hay pocas oportunidades para las mujeres.

La parte positiva de todo esto, agregó Inés González, me parece muy bien que cada día hay más mujeres que se incorporan al mundo laboral, eso significa que aunque sea poco pero los espacios se han ido abriendo porque el mundo va cambiando, al mismo ritmo que las ideas, las políticas, el pensamiento de la humanidad, y eso ya es ganancia, aún falta mucho para eliminar los estereotipos de género. Hoy por hoy todas las mujeres estamos dando una lucha no solo por nosotras, sino por todas las mujeres, luchamos porque creemos que es necesario transformar y queremos cambiar el mundo, para liberarnos de tanta historia.

En el reportaje hemos plasmado las ideas, los puntos de vista y las opiniones de diversas mujeres, todas ellas trabajadoras, luchadoras en el diario acontecer, independientemente de la trinchera en donde se encuentran. Nos gustaría enriquecer la parte final de nuestro reportaje con la visión amable de una tercia de mujeres, a quienes parece que llegar a niveles ejecutivo-directivo (donde actualmente laboran) realmente no les fue complicado, leamos:

**“MI ÉXITO HA SIDO ACTUAR COMO HOMBRE,
PERO EN MI ÁREA QUIERO QUE HAYA SÓLO MUJERES PORQUE
LAS MUJERES SOMOS ENTRONAS”**

Berenice Tovar Herrera, es licenciada en Administración de Empresas, es una mujer exitosa que ocupa el cargo de Directora Comercial en Deloitte, a continuación describimos la clave de su éxito.

¿Cómo llegó a esta puesto?

Mi caso es extraño, porque generalmente en esta empresa, la gente va creciendo para ser director y yo llegué directamente a este puesto, yo ya venía de gerencias en otras empresas, y lo que buscaron en mi fue la experiencia que yo traía en áreas comerciales, fue por eso que entré como directora, para abrir un área nueva.

¿De qué forma llegó a este empleo?

Muy bien, porque creo que en el área comercial, el ser mujer, (eso a lo mejor es una opinión muy personal) te abre muchas puertas, sobre todo porque nuestros contactos son hombres, entonces siento que eso te facilita todo. Deloitte es una empresa que a pesar de que cuida mucho la equidad de género hay muchos hombres. En cuanto a mujeres, entran muchas pero se van casando y se van saliendo, entonces el filtro es fuerte, y en altos niveles hay pocas socias y somos pocas directoras, sin embargo yo no siento ni discriminación ni cosas raras por ser mujer, al contrario.

Hay pocas mujeres que suben a puestos directivos y a socios, sin embargo hay muchas secretarias y en otro nivel de la estructura que tienen hijos, sin embargo en esos puestos las responsabilidades son diferentes, por eso no suben.

¿Cuál es su principal reto en esta empresa?

Llegar a ser socia. Soy soltera y no tengo algo que dejar a cambio de este trabajo.

¿En su área se contrata por igual a hombres y a mujeres?

En este equipo somos entre 15 y 20 personas, somos 3 mujeres y una yo la contraté, porque yo dije: “Quiero una mujer”, yo siempre he tenido equipos de ventas de mujeres, y en cualquier organización he formado el equipo más productivo, siempre he ganado los primeros lugares porque mi equipo de trabajo ha sido de puras mujeres, somos muy entronas, la mujer no se queja, la mujer le echa ganas, somos responsables. La mujer dónde quiera te abre puertas, no llega cruda, ni desvelada, la mujer va a trabajar, pase lo que pase y un hombre no. La mujer pudo no haber dormido porque su hijo se enfermó, pero no falta a su trabajo. En mi área prefiero mujeres, en general creo que en cualquier otro equipo de ventas si está más repartido entre hombres y mujeres, predominando los hombres.

Actualmente las mujeres están mejor capacitadas profesionalmente para desempeñar cargos de alto nivel, en esta empresa ¿las promueven y/o las capacitan para ascender a un nivel directivo?

Sí, porque nos capacitan al parejo, va capacitación para todos los gerentes, va para todos los socios, es por nivel, ya seas hombre o mujer.

¿Influye para ascender de nivel que sean casadas, solteras o madres solteras?

Yo creo que no, casualmente las socias o son solteras o son divorciadas, pero no tienen hijos, pero sí siento que es una decisión propia de que si suben, es porque no tengo otras responsabilidades y hay casos de gerentes que pueden subir a socias pero no lo hacen porque no pueden o no quieren dejar a sus hijos.

¿Contratan por igual a hombres y a mujeres en todas las posiciones de esta empresa, en especial a nivel directivo?

Eso no lo sé pero en la estructura de la empresa, arriba hay más hombres, es decir, el poder de la empresa está en el hombre, socias viejas peor, hay muy poquitas, porque dentro del nivel de socio hay varias categorías, y más bien las pocas socias que hay son jóvenes y dentro de los socios varones hay muchos y son ya de edad más avanzada.

¿Sabe cuáles son las leyes y reglamentos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en materia laboral?

No, yo creo que mucha gente todavía ni entiende el concepto de Equidad de Género.

¿Conoce la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres?

No

¿De qué manera considera que se puede promover una cultura de equidad de género?

Preparando bien a las mujeres, porque nosotras mismas generamos el no seguir creciendo, simplemente a muchas les pasa que hay una oportunidad pero deciden no tomarla, porque no quieren sacrificar su vida familiar y es muy válido.

Para que exista la equidad de género depende mucho de la actitud de las mujeres, si nosotras no fuéramos tan conflictivas y fuéramos más objetivas se nos abrirían muchas oportunidades en puestos altos, porque somos viscerales y eso lo traemos por esencia, un ejemplo en una toma de decisión un hombre va a ser mucho más objetivo que nosotras, entonces yo siento que mucho es culpa de esa actitud marcada por nuestra naturaleza que no nos permite salir adelante.

Lo bueno es que yo entendí como piensan ellos, porque he estado en ambientes laborales de hombres, entre ingenieros, entonces los entendí, pero eso fue una cosa mía y “fue mi éxito” que “yo dejé de pensar como mujer”, por ejemplo dices: “Es que me vio feo” “¡No! ¡Es chamba! El día en que empecé a pensar como ellos ascendí, porque definitivamente el mundo laboral es de hombres y tienes que actuar como hombre si quieres crecer, suena horrible, pero afuera ya serás la princesita, adentro eres una persona más que trabaja, que tiene sus ventajas, porque debido a nuestra cultura los hombres sí nos cuidan mucho, pero para tomar decisiones sí tienes que pensar como ellos entonces sí siento que nosotras la hemos regado a pesar de que creo que tenemos una capacidad enorme. Nuestra naturaleza es la que nos ha metido el pie.

Tú fíjate quienes son las mujeres que están arriba: “Las que actúan como hombre”, son objetivas, no son viscerales, cuando un jefe te ve que eres objetiva y que piensas como hombre subes.

¿Cuáles consideras que podrían ser algunos obstáculos que enfrentan las mujeres para su crecimiento y desarrollo profesional?

Que la carga familiar la lleva la mujer, si fuera más compartido, si el hombre apoyara en los quehaceres domésticos, son los hijos, etc., la mujer podría tener

más tiempo y podría ser más parejo y que la mujer se desarrollara, porque así los dos llegarían a la casa a trabajar por igual.

Así es como Berenice Tovar de manera muy positiva nos compartió la forma en que ella ha podido integrarse con éxito al mundo laboral, donde aún predominan los hombres, por un lado ha tomado la iniciativa de dejar los sentimentalismos y ser más firme en sus decisiones, tal como lo haría un hombre, sin dejar a un lado la parte femenina que le sirve como un arma poderosa para tratar a sus clientes que en su mayoría son hombres y en cierta medida contradictoria, porque al mismo tiempo el ser mujer le brinda protección de sus mismos compañeros hombres.

Finalizamos la participación de Berenice Tovar destacando que se ha abierto camino y es una mujer triunfadora que paulatinamente les abre puertas a más mujeres, al decidir contratar sólo personal del sexo femenino, por considerar que las mujeres podemos con todo.

“LAS MISMAS MUJERES NOS METEMOS EL PIE QUERIENDO O SIN QUERER Y DEJAMOS TODO A UN LADO PARA DEDICARLO A LA FAMILIA”

Olivia Andrade Álvarez, es licenciada en Psicología, y ocupa el cargo de Ejecutiva de Cuenta en AON, ella nos narra de manera muy vivaz el éxito que ha tenido en el aspecto profesional de su vida.

Yo llegué a esta empresa porque un amigo que tengo en Recursos Humanos me dijo que había una vacante, metí mi solicitud y realicé todo el proceso de selección con varias entrevistas, para este puesto competí sólo con mujeres porque la vacante era para asistente y para ese tipo de puestos solicitan sólo mujeres, después ascendí a ejecutivo de cuenta y ahí si competí con hombres, pero no fue tan abierta la competencia, fue más bien una promoción directa.

Después de hacer una pausa para insertar una moneda en la maquinita que hace cafés, Olivia Andrade, nos afirmó que se siente muy a gusto, sobre todo apoyada y continuó comentando “La carrera la estudié al mismo tiempo que he estado trabajando, y a raíz de eso tuve crecimiento y he estado a gusto en el trabajo, siento que contratan por igual a hombres y mujeres, está proporcionado”.

Con un poco de prisa por no dejar sus actividades laborales a un lado prosiguió, no he tenido problemas en mis trabajos por ser mujer, porque de hecho he tenido solamente jefas (mujeres).

Olivia Andrade resignada a otorgarnos un poco más de tiempo para nuestra entrevista comentó referente al tema de la capacitación de las empresas hacia las mujeres; actualmente las mujeres están mejor preparadas y aquí en AON; hay mucha capacitación para todos los niveles, desde las asistentes que llevan un programa de cursos, hasta los directores; “yo ya viví una promoción, me apoyaron mucho y he visto muchas promociones tanto de hombres como de mujeres”.

Considerando que en AON sí apoyan a las mujeres, le preguntamos si influye para ascender de nivel que sean casadas, solteras o madres solteras y nos respondió que sí, pero en su cara vemos que eso no le preocupa porque por el momento no tiene planes de contraer matrimonio y menos de ser mamá.

Después de tomar un sorbo de café nos compartió que lo que le agrada de la empresa AON es que contratan por igual a hombres y mujeres y los salarios son los mismos, sin importar el sexo de la persona contratada en el mismo cargo.

Para no quitarle más su valioso tiempo que dedicaría a su trabajo, nos apresuramos a preguntarle a Olivia Andrade los tipos de apoyo que les brinda la empresa para conciliar la vida laboral y familiar y que puedan desarrollarse profesionalmente a lo que respondió “hay guarderías del IMSS y cuando son mamás les otorgan una hora de lactancia y les dan los permisos que necesiten

para llevar a sus hijos al doctor o a algún festival de la escuela, pero no hay horarios especiales para mamás, los horarios son parejos de 8 a 5 o de 9 a 6 de la tarde.

Olivia Andrade con agrado aceptó darnos un poco más de su opinión y nos dijo que no conoce las leyes ni reglamentos de igualdad de oportunidades para mujeres y hombres en materia laboral pero que ella considera que para lograr una equidad de género debe surgir desde la gente que decide en las empresas, quitarse el tabú de que si los hombres o las mujeres pueden más.

Es cierto que las mujeres están más apegadas a los hijos y en las escuelas por ejemplo se debería promover que los papás tengan un día de lectura con sus niños y que se involucren más en las actividades escolares de los hijos al igual que la mamá, entonces debería promoverse desde las escuelas que participen los dos y que no se siga considerando sólo una tarea de la mujer y así poder crecer al igual.

Para finalizar la entrevista, Olivia Andrade nos dijo, “somos las mismas mujeres las que nos ponemos el pie queriendo o sin querer y nos bloqueamos al dejar todo a un lado para dedicarnos a la familia, entonces ya no es tanto de los hombres, si no de las mismas mujeres”.

Una vez concluida la entrevista con Olivia Andrade vemos que a pesar de su optimismo y de lo bien que le ha ido en su trayectoria laboral, no se ciega ante la realidad que vivimos todas las mujeres de tener el gran obstáculo de ser mujeres, ser madres y la responsabilidades que ello conlleva.

“EL ÉXITO DE LAS MUJERES ES ESTUDIAR, SU OBSTÁCULO: LA MISMA SOCIEDAD CON CREENCIAS Y COSTUMBRES QUE CONTRADICEN LO QUE LAS MUJERES QUIEREN”

A continuación describiremos la forma en que una mujer exitosa ha llegado a cumplir sus metas y la manera en que Deloitte apoya a sus empleados.

Ella es Alejandra Ortiz Reynoso, Gerente Senior de Talento Estratégico de Deloitte, cuenta los siguientes grados académicos: Licenciatura en Psicología graduada de la UNAM, Maestría y Doctorado en Psicología Organizacional cursados en la Universidad de Sheffield, en Inglaterra.

Después de haber estudiado la maestría y el doctorado en Inglaterra, se incorpora a trabajar en Deloitte como consultora Senior para dar servicio a clientes, no le fue difícil pues ella ya tenía experiencia de haber trabajado en el extranjero en el área de consultorías porque sus tesis tanto de maestría como de doctorado las aplicó en organizaciones.

Nos comentó que como mujer realmente no ha enfrentado obstáculos, y la agrada trabajar en su actual empresa porque le permite desarrollarse profesionalmente; sin embargo piensa que por tener doctorado la respetan más. Una de sus aspiraciones es llegar a ser un modelo a seguir (rol model) para otras mujeres y sensibilizar a los hombres para que realmente exista una equidad de liderazgo.

Mencionó que a nivel directivo si existe una equidad del 50 y 50 entre hombres y mujeres, a todos se les capacita por igual y si eres casada o soltera no tienes ningún impedimento para crecer profesionalmente. Sobre los sueldos en Deloitte nos dijo que no hay disparidad ni se paga más por ser hombre o mujer, se remunera de acuerdo a las metas logradas.

Agregó que un punto muy importante es la manera en que la empresa apoya a sus empleados para conciliar la vida laboral y familiar y esto les permite desarrollarse profesionalmente, tener políticas de horario flexible, además se puede trabajar remotamente desde sus casas o trabajar horario corrido ya sea en las mañanas, la mitad en casa y otra mitad en la oficina. Comentó: “Si eliges trabajar menos horas

te pagan proporcionalmente. Hay quienes trabajan la jornada completa pero también tienen el horario flexible para trabajar la mitad del tiempo desde casa”.

Alejandra Ortíz al mismo tiempo que veía su reloj, dialogaba con nosotros, porque sólo trabaja medio tiempo y está a punto de salir para recoger a su hijo de la escuela, “hay descuentos en guarderías, un horario de verano para que todos puedan estar con sus hijos en el periodo vacacional de las escuelas, y hasta un poco más para que se vayan los viernes a media tarde y convivan con sus familias. Existe apoyo totalmente para que la gente esté pendiente de sus hijos y en algunos casos de atender a padres o abuelos que ya son adultos mayores”.

Sentada frente a nosotras en la sala de juntas en la que nos recibió expuso “a los hombres se les da permiso para ir a las escuelas, festivales, doctores; a las mujeres que son mamás, aunque hayan adoptado, cuando tienen a sus bebés se les da el doble de incapacidad, en todas las empresas se otorgan tres meses, aquí se dan seis; y a los hombres 10 días una vez que nació el bebé. Pero se otorgan esas incapacidades sólo después de haber cumplido 3 ó 4 años de antigüedad en la empresa, aproximadamente”.

A medio día, con el reflejo del sol que entraba por las ventanas de su oficina ubicada en Torre Mayor, fue muy directa y nos dijo “para promover una cultura de equidad de género, antes que nada se debe demostrar que incluir mujeres en la fuerza laboral es un imperativo del negocio y no es nada más una concesión, porque las estadísticas demuestran que como país en vías de desarrollo estamos generando más talento femenino, mucho más calificado y el mercado laboral cada vez está más orientado a las mujeres y ellas toman una decisión de compra muy importante, así que tendría que verse por los dos lados, para tener el mejor talento, y para que ese talento atraiga a las mejores clientas del país y a nivel liderazgo”.

Con total disposición de brindarnos la información que requeríamos para realizar nuestro reportaje afirmó; sí deben existir las cuotas de igualdad de porcentaje de hombres y mujeres, porque si no pones cuotas no te das cuenta del momento en que puede haber una disparidad. En el caso de nosotros sabemos que hay pocas mujeres a nivel directivo, sabemos que ahí es donde tenemos que trabajar y apoyarlas para llegar a ese nivel. Tenemos que empezar por sensibilizar a hombres y mujeres, involucrar también a los hombres en la vida familiar porque eso va a equilibrar los matrimonios y la única forma de lograr que ambas partes se desarrollen.

Con respecto a los obstáculos que enfrentan las mujeres, para crecer y desarrollarse profesionalmente. Mencionó que ella es mamá y tiene un hijo y los obstáculos tienen mucho que ver con la maternidad y el momento en que decides ser mamá o cómo decides hacerlo. “Estoy convencida de que no nos enseñan; es difícil ser mamá y profesionista”, resaltó.

En un tono que mostraba su desagrado con las barreras que enfrenta la mujer, dijo “socialmente se te exige casarte y tener hijos, yo creo que un gran obstáculo es la sociedad que tiene creencias y costumbres que van en contra de lo que queremos las mujeres”. Otro obstáculo es que muchas no se preparan; hay que estudiar más, capacitarse constantemente, en mi experiencia el tener maestría y doctorado me ha abierto muchas puertas. En sí los obstáculos son: el tamaño de la familia, el tiempo en que haces la familia, los estudios y la preparación, concluyó la Doctora Reynoso.

Al terminar nuestra conversación observamos que a pesar de que Alejandra Ortiz logró obtener un título de doctorado, ha frenado su desarrollo dentro de la empresa para dedicarse a su hijo, lo cual es un ejemplo de la vida real que nos muestra que aunque las mujeres continúan estudiando, el cuidado de la familia y del hogar es un obstáculo inminente.

Una vez que concluimos con las entrevistas que enmarcan el tema de equidad de género y que nos muestran la manera en que estas tres mujeres exitosas han luchado para salir adelante y nos brindan su experiencia para aportarnos las exigencias que la mujer tiene como madre, como proveedora del hogar y como profesionista, nos gustaría retomar el tema desde otra perspectiva con encuestas y estadísticas actuales efectuadas por diversas instituciones.

En marzo de 2013, la bolsa de trabajo líder en México OCC, dio a conocer los resultados de su última encuesta sobre igualdad de género con motivo del Día Internacional de la Mujer.

De acuerdo a esa encuesta, 66% de los profesionistas mexicanos considera que las mujeres no tienen la misma oportunidad que los hombres para encontrar trabajo, esta cifra se incrementa considerablemente al hacer una segmentación por género, ya que mientras 80% de las mujeres afirman no contar con las mismas oportunidades laborales, sólo 54% de los hombres lo considera así.

Cabe destacar que actualmente el 43% de los 8 millones de profesionistas mexicanos que buscan empleo en OCCMundial son mujeres, 56% de las cuales cuentan entre 26 y 35 años de edad. De acuerdo al Banco Interamericano de Desarrollo, en 1970 las mujeres ocupaban solamente el 22% de la fuerza laboral mexicana; ahora, según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), una cuarta parte de los hogares mexicanos tiene a una mujer a la cabeza.

En cuanto al nivel de estudios, las mujeres profesionistas mexicanas encuestadas se encuentran bien preparadas, prueba de ello es que 46% de ellas cuenta con estudios universitarios terminados y un 10% adicional con estudios de posgrado.

Adicionalmente en 2012, más de 48 mil mujeres se mostraron interesadas en continuar con su preparación académica, a través de OCC Educación, para incrementar su competitividad laboral: 46% de ellas se mostró interesada en

cursos de educación continua, 24% en diplomados, 21% en licenciaturas y 9% en estudios de posgrado.

Según las profesionistas encuestadas por OCCEducación las principales diferencias que se presentan entre géneros en un mismo cargo son: sueldo (82%), crecimiento (80%) y capacitación (42.5%). Otros señalan que el área profesional es un aspecto relevante ya que hombres y mujeres cuentan con diferentes competencias. Así, los hombres participantes en la encuesta consideran que las profesiones que son mejor ejercidas por las mujeres son Mercadotecnia y Publicidad (21%), Finanzas y Contabilidad (15%), Diseño y Arquitectura (5%) y Medicina (5%). La mayoría de las mujeres, sin embargo, encuentran fortalezas de su género en todas las áreas laborales.

Para concluir vale la pena destacar que en México, según el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), 38.2% de la población económicamente activa son mujeres. <http://antenasanluis.mx/80-de-las-mujeres-profesionistas-afirman-que-no-hay-igualdad-de-genero/>

“La fortaleza de las mujeres, la tenacidad de las mujeres y la sabiduría de las mujeres son el recurso más desaprovechado de la humanidad. El desafío consiste en mostrar cómo éste recurso puede ser utilizado de una manera efectiva que nos beneficie a todos y a todas”; Michelle Bachelet, Directora Ejecutiva de ONU Mujeres y Secretaria General Adjunta de las Naciones Unidas.

Durante la elaboración de este reportaje nos dimos a la tarea de contactar a mujeres empresarias, políticas y profesionistas, cabe destacar que fue complicado tener acercamiento con ellas y finalmente nunca nos dieron la entrevista, disculpándose por falta de tiempo, múltiples ocupaciones y agenda llena de compromisos, entre ellas algunas directoras de AON, dos integrantes de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, A.C., (AMMJE) y dos diputadas federales.

CONCLUSIONES

En el presente reportaje vemos que desde los inicios de la historia de la humanidad tanto hombres como mujeres han trabajado arduamente, pero las actividades de la mujer no han sido valoradas, los hombres salían a cazar para conseguir el alimento y las mujeres se dedicaban a la agricultura y al cuidado de la familia.

Los años y los siglos fueron transcurriendo, las civilizaciones cambiaron, pero la mujer seguía siendo relegada a las actividades del hogar, que incluye la provisión de bienestar físico, afectivo, y emocional a lo largo de la vida de las personas, a pesar de ser la base donde el ser humano nace, crece, se fortalece y se forman sus valores, como no se recibe ninguna remuneración por este trabajo, se considera como una labor que no requiere calificación, por lo tanto lo conlleva a una subvaloración social sustentada en estereotipos de género.

Mientras los hombres se fueron haciendo dueños de la esfera pública y se prepararon en diversas áreas como la ciencia, las leyes, la política, etc., a la mujer se le educaba sólo para saber atender su hogar; de hecho los primeros trabajos de las mujeres eran como una extensión de lo que hacían en casa, enfermeras, cocineras, secretarias (si atendían al esposo, bien podían atender a su jefe) a la fecha muchas mujeres estudian carreras consideradas como femeninas: sociología, psicología, enfermería, secretarias, educadoras, etc. que son poco valoradas y mal pagadas lo que deriva en una pobreza del sector femenino de la población.

No conformes con sus actividades tan reducidas, donde se desperdiciaba su talento y creatividad, muchas fueron las mujeres que por iniciativa propia estudiaban contra viento y marea. Es hasta el siglo XIX que empiezan a sobresalir en ciencias, literatura, y otras ramas, sin embargo es reciente la participación de la

mujer en carreras denominadas como masculinas (Ingenierías, mecatrónica, matemáticas, física) aunque predomina el sexo masculino.

En nuestra investigación pudimos percibir que la mujer ya está inmersa en el mundo laboral, sin embargo, en puestos de alto nivel sigue predominando el sexo masculino, en la Cámara de Diputados, por ejemplo, predominan los hombres, tanto en el número de legisladores como en el número de empleados con los más altos rangos, en Deloitte a nivel socio la mayoría son hombres y existen unas cuantas mujeres y las que hay por lo general son solteras, en el caso de AON, el Director General es hombre pero él decide a las mujeres que asigna como Directoras, finalmente en esta empresa la decisión sigue quedando a cargo de un hombre.

La situación actual de la mujeres mexicanas refleja que la responsabilidad del hogar y de la familia continua al mando de ellas, debido a lo cual no pueden destinar tanto tiempo a su desarrollo profesional y en muchas empresas el hecho de ser mujer casada o con hijos es un impedimento para que las contraten o para que asciendan a un cargo directivo.

En términos generales, las mujeres ya tenemos todos los derechos y oportunidades de estudiar y desarrollarnos profesionalmente, pero sigue existiendo un freno, porque ahora la mujer tiene doble función y por ende sobre carga de trabajo. Es profesionista (Trabajo Remunerado) y es ama de casa (Trabajo No Remunerado), mientras que el rol de los hombres sigue enfocándose en el Trabajo Remunerado y aunque apoyen un poco en la casa, es mínima la cantidad de Trabajo No Remunerado la que aportan, por lo que la mujer queda en una situación de desventaja.

Cambiar una cultura que por años se ha cimentado en que el hombre es el que sale a conseguir el dinero, mientras la mujer se queda en casa a cuidar a los hijos,

es algo que tomará tiempo; en nuestro reportaje ubicamos un claro ejemplo de esto con el comentario de Héctor Adrián Reyes Flores, Director de Relaciones Laborales de Seglo Logistics, donde establece que la mujer no crece porque toma la decisión de irse a cuidar a los hijos, pero no está considerando que no lo hace tanto por gusto, si no porque no tiene otra opción ya que quizá el esposo no la ayude en los responsabilidades del hogar, y no tiene quien la apoye, o es madre soltera o divorciada.

En INMUJERES Nacional se han realizado encuestas en las que las mujeres han declarado no estar dispuestas a que el hombre trabaje sólo medio tiempo y cuide del hogar, porque afirman; “ellos son los que tienen que llevar el sustento al hogar”. Si las mujeres pedimos cambiar la sociedad y que se nos dé un trato igualitario tenemos que empezar por dar y exigir las oportunidades a los hombres de que también ellos se hagan cargo de los cuidados domésticos y de la familia (Trabajo No Remunerado), de manera equitativa.

En el resultado de nuestra investigación encontramos que aún en muchas empresas prevalece la estructura del poder en los hombres, lo cual determina el cierre de oportunidades a las mujeres que son madres solteras o casadas, sobre todo en la Cámara de Diputados, pero en empresas que tienen apoyos para la mujer como es el caso de Deloitte y AON, que fueron las empresas objeto de nuestro estudio, encontramos que a la mujer se le brindan muchas oportunidades de crecer y desarrollarse profesionalmente.

Aún cuando el rango de opciones laborales con desarrollo profesional se ha ampliado para las mujeres, notamos que por lo general se sienten fuera de lugar, y esto se presenta de diferentes maneras. Algunas se bloquean a sí mismas y rechazan su desarrollo profesional.

En las empresas que visitamos para realizar el reportaje Hilda Rivas y María Teresa Peña, secretarías ejecutivas de Deloitte, nos dicen que prefieren no tener más responsabilidades profesionalmente para dedicarse al hogar y a los hijos y aunque reciben apoyo de sus esposos, en el hogar no es en un porcentaje equitativo. En este tipo de empresas la oportunidad la tienen, pero ellas mismas rechazan esa oportunidad, quizás es por la cultura de que la mujer se queda en casa, como lo afirma la Socia de Deloitte Gema Moreno.

Otras mujeres se atreven a afrontar el reto y son exitosas aún cuando se encuentran inmersas en un mundo que antes estaba destinado a los hombres y en el que aún predominan, sin embargo se sienten fuera de sitio y optan por actuar como hombres, como es el caso de Berenice Tovar, Directora Comercial de Deloitte, para tener una mejor aceptación e integrarse de manera favorable, sin embargo es contradictoria su inclinación de contratar mujeres en su departamento, porque asegura que la mujeres sacan adelante cualquier tipo de trabajo.

Muchas más son exitosas profesionalmente y deciden no casarse ni tener hijos, porque el formar un hogar representa un gran obstáculo, de esta manera dejan a un lado una etapa de la vida que la misma naturaleza nos dio “la de ser madres” o la retrasan muchos años, e incluso deciden no tener una pareja, así que el éxito laboral conduce a una vida solitaria.

Otras tantas que pueden solicitar el apoyo del esposo en los quehaceres domésticos y no lo hacen porque consideran que ellas lo hacen mejor que ellos.

Podemos seguir enumerando situaciones en que la mujer no encuentra su nuevo rol y se siente desubicada, es entonces el momento en el que vale la pena preguntar: ¿Por qué si la mujer es la que está teniendo doble jornada laboral, aporta dinero al hogar, y como ser humano quiere triunfar y ser exitosa...por qué es ella la que tiene que soportar tantas situaciones desfavorables? ¿Por qué se

tiene que sentir fuera de lugar y por qué mejor el hombre (a nivel empresa y a nivel hogar) no se lo reconoce y agradece su esfuerzo apoyándola en ambos ámbitos?

En el desarrollo de nuestro reportaje encontramos que en México, a pesar de que a la mujer se le discrimina al no permitirles ascender en cargos directivos y se les da menor sueldo que a los hombres, en empresas como AON y Deloitte cuidan mucho la equidad de género y no existe tal discriminación; mientras que en la Cámara de Diputados de México a las mujeres nunca las promueven ni las ascienden por méritos o desempeño exitoso, es simplemente por influencias.

A grandes rasgos detectamos por medio de reportes de la UNAM, ONU MUJERES, INMUJERES, INMUJERES Nacional, CEFIM, que a nivel nacional además de las pocas oportunidades que existen para las mujeres, en términos generales los sueldos son menores para las mujeres.

La mujer aunque haya obtenido grados académicos elevados, se dedica, en gran escala, al sector informal de la economía, para dedicarle tiempo a su familia (hijos, adultos mayores) lo que genera pobreza y quedan desprotegidas, sin seguro social y sin posibilidades de adquirir propiedades por no ser sujetas a créditos, lo que a futuro las destina a tener una vejez con una calidad de vida pésima.

Entre algunos de los puntos que consideramos importantes es que se tiene que fomentar que haya una participación igualitaria de hombres y mujeres en el hogar (Trabajo No Remunerado) para que ambos puedan crecer profesionalmente en igual escala, para tal fin es trascendente que las políticas de las empresas consideren que la responsabilidad de la familia es de ambos, por lo tanto contribuirían mucho si otorgaran igualdad de permisos a hombres y mujeres para atender situaciones familiares (hijos y adultos mayores), así como horarios flexibles o medios tiempos para ambos sexos y que impulsen a la mujer porque

actualmente los trabajos están basados en las rutinas de los hombres, no de las mujeres, como consecuencia las mujeres retrasan su maternidad y finalmente saben que cuando esto ocurra todo lo que lucharon por prepararse y tener logros profesionales tendrá que detenerse y es frustrante.

Lo anterior lo pudimos apreciar en el comentario de la Doctora Alejandra Ortiz Reynoso, quien después de haber realizado su maestría y doctorado en Psicología Organizacional en Inglaterra comentó un tanto decepcionada, que le es muy difícil ser mamá y profesionista, considera que la gran barrera que ella encuentra es la misma sociedad que tiene creencias y costumbres sin considerar los intereses de las mujeres. Quizás a esto mismo se deba que sólo el 20 por ciento de las posiciones directivas sean ocupadas por mujeres en 40 países, según lo revelan estudios de la UNAM. Por otro lado en estadísticas del 2012 encontramos que más de la mitad de la población estudiantil de posgrado son mujeres pero no es lo mismo en las empresas. Porque sólo ocupan el 20 por ciento.

Es verdad que el hombre también se siente fuera de lugar, pues la estructura de la familia ha cambiado, antes él era el que decidía todo, incluso sobre la vida misma de la mujer, al enfrentarse a una nueva realidad en que ahora la mujer es independiente económicamente, en la toma de sus decisiones y autosuficiente, lo desubica porque está acostumbrado a ver a la mujer como la parte dominada y es quizás por eso que aún no existen políticas en las empresas para dar trato igualitario a hombres y mujeres

De la investigación que realizamos podemos concluir que para fomentar y lograr una cultura de Equidad de Género se tienen que considerar varios aspectos:

1.- Políticas del gobierno y de las instituciones encargadas de ello (como CEFIM, ONU MUJERES, INMUJERES, Secretaría del Trabajo, etc.)

2.- El cambio debe iniciar de manera personal, valorarnos como mujeres y tener en cuenta que no somos súper mujeres, como lo dijo Gema Moreno “también nos cansamos y no podemos hacer todo” comentario similar al de Lucía Lagunes Huerta (Directora de CIMAC) quien agregó:”La vida moderna nos enseña que tenemos que ser exitosas, atender el hogar, vernos bonitas siempre y al no lograrlo la mujer pierde sus ilusiones y se desvaloriza”.

3.- Participación de hombres y mujeres por igual en los Trabajos no Remunerados (del hogar y cuidado de la familia),

4.- Que las empresas empiecen por establecer cuotas de porcentajes de 50% hombres y mujeres en todos los departamentos, como lo declaran la socia de Deloitte, Gema Moreno y la Doctora Alejandra Ortiz, Gerente de Deloitte.

5.- Considerar que la maternidad es un proceso natural, por consiguiente no hacer menos a la mujer ni descalificarla.

6.- Las empresas deben considerar que la familia tiene una nueva estructura y se tienen que adaptar a ello.

7.- Considerar que la Equidad de Género es tema de hombres y mujeres, no solo de mujeres. Se debe involucrar a los hombres, como lo resaltó la senadora, Ana Lilia Herrera Anzaldo.

8.- En las empresas debe haber igualdad de oportunidades sin importar el sexo.

Son innumerables las acciones y políticas que deben efectuarse para lograr una equidad de género total, sin embargo el comentario predominante que la mayoría de los entrevistados expresaron es: “El cambio debe de empezar por uno mismo.”

CEFIM se encarga de promover campañas dirigidas a mujeres para que empiecen a valorarse y propiciar desde su casa la participación del esposo y de los hijos, para en un futuro formar hombres con una cultura de Equidad, Consideramos que fue interesante el comentario de Gema Moreno cuando expresó “Valórate,

aprende a reconocer tu esfuerzo, los hombres hacen el 80% y se venden como si hicieran el 120, las mujeres hacemos el 100 y nos vendemos como si hiciéramos el 40%”.

Es importante puntualizar que por nuestra misma naturaleza un hombre y una mujer nunca van a ser iguales ni física ni biológicamente, pero tenemos los mismos derechos y obligaciones de participar en igual medida para que el lugar donde vivimos esté limpio, cuidar a nuestros hijos y adultos mayores, así como tenemos los mismos derechos de desarrollarnos y crecer profesionalmente.

Referente a lo anterior Gisela Briseño de INMUJERES comentó que es injusto que la responsabilidad de alimentarte, de tener tu ropa y tu lugar donde habitas limpios recaigan en una sola persona a la cual nadie le reconoce su trabajo y que son actividades que benefician a todos los demás, menos a la persona que los hace. Así que todos debemos contribuir por igual.

Es importante destacar que no se debe dejar a un lado la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo laboral, porque todos tenemos aspiraciones, metas, retos, etc., en pocas palabras “El derecho a disfrutar de esta vida”.

No obstante sigue habiendo múltiples desafíos en este rubro, ONU MUJERES reconoce que hay carencia de mecanismos y políticas públicas que alienten a los hombres a participar en el hogar y poco apoyo del sector privado.

Durante la elaboración de este reportaje nos dimos a la tarea de contactar a mujeres empresarias, políticas y profesionistas, cabe destacar que fue complicado tener acercamiento con ellas y finalmente nunca nos dieron la entrevista argumentando falta de tiempo, múltiples ocupaciones y agenda llena de compromisos, entre ellas, personal de AON, dos integrantes de la Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias, A.C., (AMMJE) y dos diputadas federales.

Fue complicado concluir este reportaje, ya que el tema central: “Las mujeres profesionistas y el mundo laboral.” No fue un tema sencillo de abordar, pues aunque parece que hay mucha información al respecto, la equidad de género en México y en particular en las empresas de nuestro estudio apenas se está empezando a aplicar.

Después de dedicarnos a la tarea de realizar las entrevistas y la investigación podemos observar que a medida que aumenta la edad de las mujeres, más mujeres se integran en el mercado laboral. También observamos que entre mayor es el nivel escolar, la probabilidad de encontrar un trabajo aumenta, pero eso no quiere decir que el salario sea mejor.

Las mujeres casadas tienden a disminuir su participación en el mercado laboral y si tienen hijos su participación en el trabajo es menor.

Vemos que la inequidad salarial por cuestiones de género en el mercado de trabajo existe, de igual manera dos individuos con el mismo nivel de preparación son tratados de un modo distinto solamente por el sexo, cifrado en una menor remuneración de las mujeres cuando su productividad es la misma que la de los hombres.

Nos percatamos que en la Cámara de Diputados la equidad de género sólo se da en el papel, y aunque pareciera que los empleados están equilibrados, la realidad es que los puestos de perfil bajo están destinados en su mayoría para las mujeres y las plazas de asesores y/o mandos medios (con un mejor sueldo) para los hombres, independientemente de su preparación académica. También nos percatamos que aunque se ofrecen cursos de capacitación, estos no son obligatorios, además de que el cupo en cada curso es muy limitado y tampoco se tiene el objetivo de que si te capacitas te promueven laboralmente.

Existen grandes logros, si consideramos el tiempo que la mujer se ha integrado en el aspecto laboral, su participación día a día va en aumento y la mentalidad de las empresas va cambiando y adaptándose a esta nueva sociedad, como es el caso de AON y Deloitte que apoyan a las mujeres que desean crecer profesionalmente.

Vale la pena reiterar que hay mucho por hacer, pero el cambio se producirá desde nosotros mismos de manera individual, con nuestras acciones, así que nosotros decidimos el momento en que toda esta situación de un giro de 360 grados, puede ser hoy mismo.

Bibliografía

- Baena Paz, Guillermina. Géneros Periodísticos Informativos. Edit. Pax, Septiembre 1990.
- Baena Paz, Guillermina; Montero, Sergio. Tesis en 30 días. Editores Mexicanos Unidos, 1993.
- Cervantes Calderón, José. Yacimientos de Empleo. Cámara de Diputados, LX Legislatura.
- Del Río Reynaga, Julio. Periodismo Interpretativo, El Reportaje. México 1994
- Fonseca Hernández, Carlos; Quintero Soto, María Luisa. Temas Emergentes en los estudios de Género. Edit. Miguel Ángel Porrúa 2008.
- Fonseca Hernández, Carlos; Quintero Soto, María Luisa. Investigaciones sobre Género. Edit. Miguel Ángel Porrúa 2008.
- Hernández Carballido, Elvira. La participación femenina en el periodismo nacional durante la revolución mexicana. Tesis de Doctorado en Ciencias de la Comunicación, FCPyS, UNAM. 2004.
- Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista Lucio; Metodología de la Investigación. MacGraw Hill, 5ta Edición.
- Ibarrola, Javier. El Reportaje. Gesnika. México 1988
- Leñero, Vicente. Manual de Periodismo. Grijalbo. México 1990.
- López de la Cerda y del Valle, Coral. Mujeres y Hombres: Por valorar el trabajo en el hogar y en la crianza de l@s hij@s. Propuesta de campaña de publicidad social. Tesis de Maestría en Ciencias de la Comunicación, FCPyS, UNAM. 2004.
- Marín, Carlos. Manual de Periodismo. Grijalbo. Abril 2004.
- Ortiz Magallón, Rosario. La equidad de género en la reforma laboral. Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM. 2007
- Samaniego, Sandra; Ochoa Karel. Armonización entre los ámbitos laboral y familiar en México. Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género (CEAMEG) Cámara de Diputados, LXI Legislatura. Noviembre 2009.

Hemerografía

- Catalogo de Servicios del Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México (Noviembre de 2011)
- “Conciliación trabajo y familia en México: Las responsabilidades compartidas de mujeres y hombres en el debate público”. Análisis Político, Fundación Friedich Ebert Stiftung. Rebeca Salazar, Hilda Salazar y Maritza Rodríguez. Noviembre de 2011.
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

- “Desigualdad de género en el trabajo”. Instituto Nacional de las Mujeres, Gobierno Federal. Septiembre de 2008
- DOF Acuerdo que autoriza la publicación en el Diario Oficial de la Federación y apliquen en sus términos y alcances el Manual que regula las remuneraciones para los Diputados Federales, Servidores públicos de mando y homólogos de la Cámara de Diputados para el ejercicio fiscal 2012. 29 de Febrero de 2012.
- “El Feminismo en la construcción de la ciudadanía de las mujeres en México”. Sánchez Olvera, Alma Rosa. Publicado en la revista Itinerario de las Miradas No.63, FES Acatlán, UNAM. Abril 2006.
- “Informe de ejecución del Programa de Acción de la Conferencia Internacional sobre Población y el Desarrollo 1994-2009”. Cap V “Igualdad de Género en México” (INEGI)
- “La Juventud en México: Escenarios educativos y laborales” Análisis Político, Fundación Friedrich Ebert Stiftung. Gustavo Garabito Ballesteros. Junio de 2012
- Ley General para la Igualdad entre mujeres y hombres, ley publicada en el DOF el 2 de agosto de 2006, última reforma publicada en el DOF 06-03-2012
- ¿Qué son los contratos colectivos de protección patronal? (CCPP) Instituto de Investigaciones Económicas de la UNAM (IIE-UNAM) Dr. Alfonso Bouzas

Cibergrafía

www.economista.com.mx

www.cddhcu.gob.mx

www.df.gob.mx

www.inegi.org.mx

www.inmujeres.gob.mx

www.inmujeres.df.gob.mx

<http://biblioteca.iiec.unam.mx>

www.cnnexpansion.com

www.informador.com.mx

www.altonivel.com.mx

www.juridicas.unam.mx

www.fesmex.org

<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>

<http://www.elexpres.com/noticias/>

Entrevistas

- Mtra. Lucía Lagunes Huerta, Directora General de Comunicación e Información de la Mujer (CIMAC)
- Mtra. Alma Cristal Hernández, asesora externa en Cámara de Diputados y Estudiante de Doctorado en CINVESTAV-IPN
- Mtra. Deyanira Hernández Sánchez, estudiante del Doctorado en Desarrollo Científico y Tecnológico, Cinvestav IPN
- C.P. Héctor Adrián Reyes Flores, Director de Relaciones Laborales de Siglo Logistics
- Dip. Ma. Esther Garza Moreno, Diputada Federal, integrante de la Comisión de Igualdad de Género, en la LXII Legislatura de la Cámara de Diputados.
- Lic. Guadalupe Morales Núñez, Licenciada en Derecho y asesora en la Comisión de Infraestructura, LXII Legislatura, Cámara de Diputados.
- Lic. Marina Uroz, Directora General del Centro de Estudios y Formación Integral de la Mujer (CEFIM)
- Psic. Raquel Cruz Santiago, Líder de Proyectos en el Instituto de la Mujer del DF (Inmujeres DF)
- Lic. Ana Cristina Ramírez, Administración de Empresas de AON
- Hilda Rivas, (secretaria bilingüe) en AON
- María Teresa Peña, (secretaria bilingüe) en Deloitte
- Dra. Alejandra Ortiz Reynoso, Gerente Senior de Talento Estratégico Deloitte, Doctora en Psicología Organizacional por la Universidad de Sheffield en Inglaterra.
- Lic. Inés González (Diálogo Sindical y Equidad de Género, Fundación Friedrich Ebert)
- Lic. Berenice Tovar Herrera, Directora Comercial en Deloitte (Lic. en Administración de Empresas)
- Lic. Gema Roxana Moreno Vega, Socia de Riesgo Empresarial en Deloitte
- Dirección de Recursos Humanos de AON
- Psic. Olivia Andrade Álvarez, Ejecutiva de Cuenta en AON (Psicóloga)
- Lic. Gisela Sofía Briseño Loredó, Jefa de Departamento de Plan y Trabajo de Inmujeres Nacional.

Videoteca

Documental “El Viaje de la Vida”, realizado por Pioneer Productions para National Geographic y Channel 4.

Organismos e Instituciones consultadas

CONAPO

CIMAC

CEFIM

Cámara de Diputados

Fundación Freiderich Ebert (FES)

INMUJERES
Instituto de las Mujeres del DF
INEGI
OCDE
OIT
Secretaría del Trabajo