



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

**PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE
GÉNERO, DIRIGIDO A ORGANIZACIONES MEXICANAS**

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A:

ROCÍO GODÍNEZ GARCÍA

DIRECTORA DE LA TESINA:

MTRA. ADRIANA GUADALUPE MARTÍNEZ PÉREZ



Ciudad Universitaria, Cd. Mx., 2019



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



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.

Única

Naces, comes, duermes; lloras, comes, duermes; te enfermas, lloras, comes, te curas, comes, creces; estudias, comes, duermes, creces más, estudias cosas más complejas, lloras, comes; crecen tus caderas, duermes, sueñas, comes; crecen tus senos, menstruas, te enamoras, comes, sueñas, te ilusionas, comes, duermes; menstruas más y más, no comes, sueñas, duermes, te desilusionas, lloras, no comes, creces, duermes, decides, lloras, odias, amas, sueñas, duermes; amas con todo tu ser, te casas, besas, perdonas, intentas vivir, comes y no comes, sueñas, duermes, tienes hijos, te sientes sola, tienes pesadillas, lloras, te rompes, ya no sueñas, duermes poco, crías, educas, vives para ellos, olvidas soñar, olvidas comer, te olvidas de ti. Vives en ellos, cambias de sueños, recuperas tus ganas, prefieres que coman ellos, enseñas a andar, velas su sueño... y sigues siendo única.

Yuyu/Carmen Castro

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Nacional Autónoma de México, es un gran honor formar parte de tan prestigiosa institución y, por lo tanto, una gran responsabilidad, siempre me esforzaré por ser una digna representante.

A la Facultad de Psicología, por los valiosos conocimientos impartidos no sólo en la teoría sino también en la práctica, que me permitieron acercarme a diferentes problemáticas que requieren la intervención de la Psicología y entender que en todas ellas lo primordial son las personas.

A la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología, que a través del programa de “Titulación y Graduación” me brindó una opción para la elaboración del presente trabajo recepcional.

A la Mtra. Adriana Guadalupe Martínez Pérez por su Dirección, pero principalmente por su comprensión y persistencia, con lo que me inspiró en todo momento para la conclusión del presente trabajo.

A la Revisora Dra. Erika Rosalía Villavicencio Ayub, a los Sinodales: Mtra. María De Lourdes Reyes Ponce, Mtro. Santos Ricardo González Quevedo y Dra. Tania Esmeralda Rocha Sánchez. Fue un gusto trabajar con cada uno de ustedes y tengo en gran valía sus aportaciones.

A mis padres Guadalupe y Leoncio, son unos seres humanos extraordinarios y eso siempre me ha enorgullecido, este logro es sólo uno de los frutos de todo lo que cosecharon en mí y en toda nuestra hermosa familia, las palabras no me bastan para expresar todo mi agradecimiento y admiración por ustedes, los amo.

Mamá: me alentaste a expresar y defender mis emociones y mis deseos, me mostraste que debo confiar siempre en mi capacidad de hacer las cosas.

Papá: no hay mejor enseñanza que el ejemplo, tú me mostraste que el acceso a la educación debe considerarse un privilegio y debe aprovecharse al máximo.

A mis hermanos: Esmeralda; eres una persona maravillosa, de ti no he recibido más que amor y cálidos consejos, Sandra: gracias por darme el ejemplo de buscar siempre la mejor versión de uno mismo, Diana: mi compañera, siempre cuento contigo, espero poder corresponderte de la misma manera, Mónica: cuántas virtudes, siempre tienes para mí algo que compartir, Lupita: de ti agradezco el ejemplo de la fidelidad a ti misma y a tu hermosa concepción del mundo; y Arzú: eres una gran persona, disfruto mucho de tus palabras sinceras y de tu escucha. Todos ustedes son únicos, los amo y siempre pueden contar conmigo, gracias por su confianza en mí, por su invaluable apoyo y por celebrarme cada logro.

A Mary, Yara y Mario, desde el comienzo me he sentido cobijada por su familia que sé, ahora puedo llamar mía, ustedes siempre se mantuvieron al tanto y tuve todo su apoyo con lo que pudiera necesitar; gracias.

Finalmente, agradezco a mi hermosa familia:

Erik; eres mi más fiel motivador, siempre me has impulsado en cada meta que me propongo, tu confianza en mí es un valioso recordatorio de que el viaje de la vida es mejor compartido, muchas gracias por ser parte del mío, te amo.

Fredel y Daira: son el logro más grande de mi vida, no por haberlas traído a este mundo (biológicamente hablando) sino porque son mis personas favoritas y me enorgullece enormemente ser partícipe de su vida y su crecimiento como seres humanos empáticos, analíticos y bondadosos entre muchas otras virtudes. Gracias por escucharme, aconsejarme, abrazarme y darme espacio todas las veces que me hizo falta, mi más grande objetivo es ser una persona digna de ser admirada por ustedes y merecedora de su amor.

ÍNDICE

RESUMEN.....	4
INTRODUCCIÓN.....	5
CAPÍTULO 1. DESIGUALDAD DE GÉNERO	
1.1 Concepto de género.....	7
1.1.1 Antecedentes.....	8
1.1.2 El estudio del concepto de género	10
1.1.3 Definición de género vs sexo.....	11
1.2 Roles de género y estereotipos.....	12
1.3 División sexual del trabajo.....	16
1.4 La mujer y el trabajo en la actualidad.....	19
1.4.1 Segregación sectorial y ocupacional.....	21
1.4.2 Labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas.....	23
1.4.3 Jornadas laborales.....	26
1.4.4 Brecha salarial.....	28
1.4.5 Los proyectos empresariales femeninos.....	31
1.5 El rol femenino en la sociedad como “ama de casa” y trabajadora remunerada.....	35
CAPÍTULO 2. LA RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO REMUNERADO EN LA VIDA DE LAS MUJERES Y SUS IMPLICACIONES	
2.1 Inserción de la mujer al trabajo remunerado.....	38
2.2 Implicaciones de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado.....	44
2.2.1 Igualdad vs discriminación laboral.....	46
2.2.2 Violencia de género en el ámbito laboral.....	51
2.2.3 La doble jornada femenina.....	58
2.3 Conciliación de la vida laboral y personal.....	66
2.4 Oportunidades de desarrollo profesional para mujeres.....	69
2.5 La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación.....	73

2.5.1 Marco Jurídico.....	74
---------------------------	----

PROPUESTA: PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIRIGIDO A ORGANIZACIONES MEXICANAS

Planteamiento del Problema y Justificación.....	80
Objetivo General.....	82
Participantes.....	82
Materiales.....	82
Instrumentos.....	83
Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación.....	83
Evaluación diagnóstica de Perspectiva de Género en la Organización.....	84
Evaluación final de Perspectiva de Género en la Organización.....	84
Escenario.....	85
Metodología.....	85
Etapa 1. Presentación del programa.....	85
Etapa 2. Diagnóstico de equidad de género en la organización.....	86
Etapa 3. Curso-taller Sensibilización en perspectiva de género en el contexto laboral.....	86
Carta descriptiva.....	88
Etapa 4. Intervención de la perspectiva de género en los procesos de Recursos Humanos.....	94
Etapa 5. Seguimiento. Comité para la Igualdad Laboral y no discriminación en el centro de trabajo.....	94
Alcances.....	95
Limitaciones.....	95
Referencias.....	97
ANEXO 1. Cartel de difusión del curso – taller.....	102
ANEXO 2. Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.....	103
ANEXO 3. Evaluación diagnóstica de perspectiva de género en la organización.....	114
ANEXO 4. Evaluación final de perspectiva de género en la organización.....	116

RESUMEN

El objetivo del presente trabajo es ofrecer herramientas que les permitan a las organizaciones mexicanas procurar un trabajo igualitario para mujeres y hombres que les brinden igualdad de condiciones para desarrollarse profesionalmente. Si bien las mujeres han ganado terreno en la participación del mercado laboral, es evidente que los avances no han sido totalmente favorables debido al mantenimiento de los estereotipos ligados al género.

Como consecuencia de la división sexual del trabajo las mujeres se encuentran en desventaja, en el ámbito público se enfrentan a la segmentación laboral, a la discriminación, a la violencia de género, a la disparidad de sueldos y de condiciones laborales. Mientras que al interior de sus hogares, siguen siendo las principales responsables de las actividades domésticas, de crianza y de cuidado aún si cuentan con un trabajo remunerado, padeciendo así la doble jornada.

Las circunstancias orillan a un gran número de mujeres a aceptar una ocupación informal, de subempleo, a tiempo parcial, y demás empleos precarios, a pesar de las nulas posibilidades de desarrollo, con tal de tener la oportunidad de conciliar su vida laboral con la familiar.

Se propone un programa de sensibilización con perspectiva de género, para evidenciar la situación desventajosa que viven las mujeres en el entorno laboral, así como, proporcionar un instrumento para obtener un diagnóstico de la Equidad de género en la organización, basado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Con la finalidad de conocer la situación laboral que existe en el centro de trabajo e identificar áreas de mejora para ofrecer un trabajo igualitario para mujeres y hombres, así como, las mismas oportunidades de desarrollo y obtener con ello la ganancia del pleno desempeño de todos los Recursos Humanos que la integran.

Palabras clave: Sensibilización, Perspectiva de género, Igualdad laboral, Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

INTRODUCCIÓN

El trabajo se encuentra implícito en la vida de las mujeres, sin embargo, hasta hace unas décadas, el trabajo que realizaban se encontraba exclusivamente al interior de sus hogares, en las tareas de cuidado y de crianza. A partir de la década de los setentas, el aumento del número de las mujeres que ingresaron al mercado laboral fue notable (Rostagnol, 1991; Messing, 2002; Tepichin, 2010).

El cambio del escenario laboral, del ámbito privado al público, significó para las mujeres, en general, una extensión de sus actividades al trasladar las actividades características del género femenino, según lo tradicional y culturalmente establecido, hacia las funciones laborales para las que las mujeres eran consideradas más aptas. Esta división sexual del trabajo, se basa en los roles de género, que además, han establecido por mucho tiempo las conductas esperadas de las mujeres y de los hombres, que determinan una condición desigual entre ambos y desfavorable para las mujeres (Rostagnol, 1991; Abramo, 2007; Lamas, 2013).

Las circunstancias desventajosas para las mujeres que desempeñan trabajo remunerado, las limitan a ocupar puestos de bajo perfil, con jornadas reducidas o a mantenerse en una posición con mínima responsabilidad, debido a que ello conlleva la “conveniencia” al poder conciliar su vida laboral con la familiar que, como máximo, les permite tener tiempo disponible para realizar las labores del hogar y de cuidado antes o después de cumplir su jornada laboral fuera de casa. Dichas circunstancias no sólo implican una pérdida de oportunidades de desarrollo laboral para las mujeres, sino también para las organizaciones, que no están obteniendo el máximo desempeño de estas trabajadoras, quienes además tienen una mayor probabilidad que los hombres, de interrumpir su carrera profesional en muchas ocasiones, debido al ejercicio de su vida reproductiva o de actividades de crianza.

Para dar a conocer la problemática que persiste en el ámbito laboral en cuestión de género, en el primer capítulo se abordará el tema de la desigualdad de género, empezando por el concepto de género, la manera en que se desarrolló el estudio del género, las diferencias que existen entre el sexo y el género y la forma en que los estereotipos de género han permeado la vida personal y familiar de las mujeres en los ámbitos cultural, social, político y económico.

En el segundo capítulo se expondrá la relación de las mujeres con el entorno laboral y las implicaciones que tiene en su vida y la de sus familias; se hace referencia a los datos disponibles sobre el uso de tiempo de hombres y mujeres, la

situación laboral que las mujeres atraviesan en el entorno del trabajo remunerado y sus efectos, tales como; la doble jornada femenina, la segregación ocupacional, la violencia de género en el trabajo, la disparidad salarial y, por otro lado, los avances que las mujeres han alcanzado en las organizaciones o en sus propios proyectos de emprendimiento; se abordará la corresponsabilidad de las instituciones, las organizaciones y la sociedad en la lucha contra la discriminación y la desigualdad laboral (Abramo, 2007; Tepichin, 2010; Uribe, 2011; CONAPRED, 2015; OIT, 2016).

Para finalizar, se presenta la propuesta: Programa de sensibilización con perspectiva de género, dirigido a organizaciones mexicanas, con el que se espera que las organizaciones puedan obtener un diagnóstico de la Equidad de género en su centro de trabajo, basado en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. La impartición de un curso - taller dirigido a colaboradores de los distintos departamentos dentro de la organización, que sensibilice a los participantes en la perspectiva de género con énfasis en el entorno laboral. Este tiene la finalidad de transmitir información que permita a los participantes identificar la situación desventajosa que atraviesan las mujeres en la cotidianeidad, al interior de sus hogares y en la organización, así como concientizar la necesidad de cambiar dicha situación por el bienestar de todos; hombres y mujeres, en el entorno público y privado.

La propuesta contempla también una etapa de seguimiento para que la organización identifique avances en igualdad laboral, no discriminación y percepción de igualdad de género por parte de los trabajadores dentro de su centro de trabajo, con la opción de llegar a certificarse en la NMX-R-025-SCFI-2015.

CAPÍTULO 1. DESIGUALDAD DE GÉNERO

1.1 Concepto de Género

El concepto de género ha tenido modificaciones a lo largo del tiempo; para los fines que se buscan con el presente trabajo, se mencionarán las siguientes conceptualizaciones:

Lamas (2000), formula la siguiente definición:

El género se conceptualizó como el conjunto de ideas, representaciones, prácticas y prescripciones sociales que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es "propio" de los hombres (lo masculino) y "propio" de las mujeres (lo femenino). (p. 2)

Flores (2001), propone las siguientes definiciones:

... "El género se presenta como un sistema que orienta las diferentes representaciones del sexo en función de exigencias culturales." ...

El género se define como un sistema ideológico cuyos distintos procesos orientan el modelaje de la representación social diferenciada de los sexos, determinando formas específicas de conducta asignadas en función del sexo biológico. (p. 7)

Fonseca (2008), enuncia:

El género es entendido como el resultado de la producción de normas culturales sobre el comportamiento de los hombres y de las mujeres. Mediante la compleja interacción de un amplio espectro de instituciones económicas, sociales, políticas y religiosas... (p. 17)

García (2008), expone que el concepto género es útil para comprender la distinción que se realiza a partir de las diferencias biológicas, por la que toman forma una serie de relaciones en la sociedad, diferentes para cada caso (hombres y mujeres) lo que desemboca en las llamadas relaciones desiguales de género, es decir, la forma en que se organiza la sociedad en diferentes niveles dependiendo del género al que pertenecen, que se ven reflejados en el actuar cotidiano de las personas.

Rostagnol (1991), se refiere al género como "la construcción cultural del sexo biológico" añadiendo que uno se define por oposición al otro, resultando en una relación desigual en la sociedad. La autora recomienda considerar que esta construcción es un proceso en el que las definiciones de los géneros femenino y masculino se contraponen. En consecuencia se obtendrá una estructura asimétrica que favorece la dominación masculina y la subordinación femenina

establecida universalmente tanto en los valores culturales como en la evaluación que se le concede a cada género.

Los límites del género se establecen para diferentes utilidades en los ámbitos económico, político y social, por lo que son adaptables a lo que se requiera en determinado lugar o momento, dichas utilidades pueden no ser expresadas de manera explícita sin embargo pueden difundirse de manera simbólica e implícita (Lamas, 2013).

1.1.1 Antecedentes

Los primeros estudios antropológicos surgen en el siglo XIX y con ellos la primera gran escuela antropológica que a partir de la idea evolucionista busca actualizar la historia y la cultura humana, una cultura que, como abstracción será universalizada y abre las posibilidades con el planteamiento de Tylor en 1871 “toda aptitud, hábito o conocimiento” que el hombre adquiriera como miembro de un grupo social, sea considerada cultura (Moncó, 2011).

La autora resalta que a partir de entonces cuando las sociedades y culturas ajenas se constituyen como objeto antropológico, y en su búsqueda de adquisición de conocimientos surge el siguiente planteamiento:

... se plantea la crítica al etnocentrismo; un modo de percibir, interpretar y analizar la realidad del Otro desde una plataforma intelectual de superioridad y poder. Mediante el etnocentrismo aquello que es diferente debe, forzosamente, ser inferior a lo propio en tanto que se observa desde ese contexto de poder que no solo diferencia sino que minusvalora y excluye.
(p. 22)

Moncó (2011), enfatiza que en el proceso constructivo de la alteridad, e incluso en la percepción de la naturaleza humana y sus diferencias, se habla únicamente de hombres aunque el genérico empleado (el Hombre) pretenda abarcar a toda la humanidad las mujeres están escondidas, invisibilizadas tras las palabras y los conceptos, por lo que también son alteridades. En este contexto se puede hablar de un *androcentrismo* para señalar la distorsión de visión e interpretación que centra y analiza la realidad desde la perspectiva del varón. Es por lo tanto, un sesgo teórico e ideológico que se enfoca solamente en los hombres y en las relaciones socio-culturales que los incluyen y que protagonizan, relegando por ende a las mujeres, sus vidas, sus roles y sus conductas, de su atención e incluso de su cultura.

Desde sus inicios la crítica feminista destacó la manera en que el sujeto de conocimiento siempre había sido masculino y, desde esa posición de poder se conformó a la mujer y el discurso y el conocimiento que la configuraban, de manera que, el sesgo androcéntrico está presente tanto en la teorización de quien estudia, como en el sujeto que lo hace, y en la sociedad investigada (Moncó, 2011).

Flores (2001) señala que en los inicios del siglo XX la antropóloga Margaret Mead, plasmó un estudio del sexo como variable social en su obra clásica *Sexo y Temperamento en las sociedades primitivas*. Dicho estudio fue realizado con estricta metodología para su análisis, permitiendo comprobar que un número considerable de distinciones que se habían asignado fundamentalmente a cada sexo, estaban determinadas por condicionamientos culturales que establecen la conducta esperada en función del sexo biológico.

Debido a los resultados publicados por Mead, se produjeron diversos estudios en torno al sexo, entre ellos el de Simone de Beauvoir, que en 1949 publicó *El Segundo Sexo*, la obra en la que analiza a profundidad las causas que históricamente derivaron a la conceptualización de la mujer como el Otro. En el texto se identifica la reproducción como la función primordial que se asigna a las mujeres de manera histórica, determinando así el rol femenino de la reproducción y al mismo tiempo excluyéndola de otras funciones que paulatinamente, adquirieron mayor valor en la sociedad.

Según Simone de Beauvoir, la inequidad sexual no apareció abruptamente en un momento dado, ni es originaria de las relaciones entre los sexos, más bien, es el resultado de un avance pausado en las acciones sociales, que fueron estableciendo el equilibrio con base en la desigualdad. A partir de este análisis del sexo como regulador social, se pone en tela de juicio la naturalización de las conductas y es el punto de partida para varios conceptos que surgen en los años posteriores para dar respuesta a los cuestionamientos generados por los diversos discursos referentes a la diferencia de los roles sexuales, considerando el género como concepto clave (Flores, 2001).

Flores (2001), habla de la "euforia de género" suscitada en la década de los sesenta, provocando que el término se divulgara masivamente, de manera que aún en la actualidad, continúa empleándose en el lenguaje común de la población lo que ha ocasionado que se pierda precisión en el concepto y, al mismo tiempo, se le otorguen nuevos significados para la mejor comprensión social.

1.1.2 El estudio del concepto de género

El concepto de género surge en los estudios de psicología social, inicialmente para realizar la diferenciación de los sexos como variables de estudio en el ámbito social. Como objeto de estudio, el sexo ha sido analizado desde dos perspectivas; la descriptiva y la denominada como estudios de género.

Las investigaciones que consideran el sexo como una parte fundamental del análisis en la variable estudiada, tomarán las diferencias halladas entre hombres y mujeres como efecto de la diferencia sexual, como una variable independiente. Claramente este tipo de estudios no están clasificados como estudios de género, debido a que establecen propiedades particulares a cada sexo (Flores, 2001).

La autora identifica los estudios de género por su enfoque en las causas de las diferencias sexuales como consecuencia de las regulaciones sociales y no como dependientes de las diferencias biológicas.

En síntesis, los dos enfoques en el estudio del género se encuentran opuestos, uno desde la postura individualista - biológica y el otro en la visión sociológica - cultural (Flores, 2001).

Segato (2010), subraya que en los trabajos antropológicos sobre género se conformaron dos vertientes, las cuales contribuyeron de manera diferente a los feminismos: una en la que a pesar de afirmar la variabilidad de las lecturas culturales del dimorfismo biológico de los sexos identifica la ordenación de los géneros en una estructura jerárquica como una tendencia universal reflejada por una ideología patriarcal y; la que surge con Margaret Mead y sus investigaciones sobre la “construcción cultural” de los géneros. Ella contribuyó fundamentalmente al demostrar con evidencia etnográfica la relatividad de los géneros, abatiendo la premisa del determinismo natural y del esencialismo biológico. Al señalar lo relativo y variable de los comportamientos vinculados con las categorías “mujer” y “hombre” a través del tiempo y de las culturas, demostró que son productos histórico-culturales y no son creados por la naturaleza de manera que instaló las bases del discurso crítico contra la discriminación con base en la afirmación de las determinaciones biológicas sexuales al respecto de nuestras facultades y comportamientos.

Cobo (1995), recuerda que el objetivo inicial de la aplicación de la categoría género “*es desmontar el prejuicio de que la biología determina lo ‘femenino’, mientras que lo cultural o humano es una creación masculina*” (Moncó, 2011).

Derivado del descubrimiento de la variabilidad de las formas de ser hombre y mujer y de las muchas disposiciones de la formación sexo-género la postura

hereda la condición de que el pasaje de la biología a la cultura no es instintivo de manera que no es ineludible (Segato, 2010).

1.1.3 Definición de género vs sexo

Gayle Rubin (1975), describe la “matriz sexo – género”, como una matriz heterosexual del pensamiento universal, sin embargo, inicialmente aparta la dimensión biológica del “sexo” orgánico, anatómico de la dimensión “simbólica”, en que los términos adquieren su valor del lugar que ocupan en una estructura de relaciones en la cual generalmente los significantes anatómicos representan las posiciones, que sin embargo no pueden ser consideradas inamovibles a ellos. En segundo lugar, separa el plano biológico de la dimensión cultural aumentada del “genero” dada por los contenidos relativos a cada tradición (Segato, 2010).

Segato (2010), resalta:

Aquí es importante comprender la separación, pero también las asociaciones, entre el sexo biológico, en cuanto lectura de la naturaleza, por un lado, y la posición señalada a cada uno de ellos en una estructura de sentido eminentemente abstracta, que se encuentra por detrás de toda organización social, por otro, y, aún, la construcción variable, cultural e histórica, del conjunto de comportamientos y predisposiciones ideológicamente asociados con la dualidad de géneros por las representaciones dominantes. A cada uno de los términos de la clasificación dimórfica del mundo biológico macho-hembra se agrega un conjunto de significados distribuidos en la matriz binaria masculino-femenino, que configura la dualidad de los géneros en la cultura y en la historia. Esta dualidad simultáneamente encubre y traduce una estructura que, más que empírica, es cognitiva –denominada “matriz heterosexual” por autoras como Rubin y, más recientemente por Judith Butler (1990)- (p. 62)

García (2008), distingue el sexo como una característica biológica que por su naturaleza no es posible cambiar sobre la que se forma el género (sexo social). El género en cambio variará según el contexto, el momento y la cultura, siendo así que se puede transformar con el uso de la concientización; este argumento cobra una gran importancia en el empleo feminista del término.

Flores (2001), enfatiza que la clasificación biológica, por sí misma, no establece las normas sociales y culturales que derivan en la diferencia de roles sexuales, sino que la cultura establece las propiedades que la diferencia adopta, básicamente el sistema ideológico de género se construye en las diferencias "naturales" y opuestas de los sexos, se minimizan las similitudes y se destacan las diferencias socialmente establecidas. El anterior planteamiento surge de comprobaciones resultantes de estudios empíricos realizados a través de la investigación de género.

El Sistema Sexo - Género surgió como un intento para explicar las diferencias entre las personas, únicamente con base en el sexo con el que se nace al considerar que éste determinará sus valores, comportamientos y prácticas. Actualmente se considera que el género es el resultado de una construcción social mientras que el sexo se entiende por la diferencia sexual anatómica (García, 2008).

La distinción entre los conceptos de sexo y género tuvo auge en la década de los años sesenta. Alrededor de esta época y en diferentes lugares del mundo se realizaron diversos estudios, entre ellos hubo investigaciones científicas en Estados Unidos que analizaron la intersexualidad, los que demostraron que la identidad sexual no es algo estático ni definido por el sexo biológico, sino que es modificable por distintas circunstancias del entorno social y cultural. En poco tiempo la historiadora Joan W. Scott (1960) utilizó los conceptos de sexo y género en las investigaciones históricas, promoviendo de igual manera la categoría de género para estudios sociológicos (García, 2008).

En la década de los noventa los conceptos de sexo y género se vincularon tanto, que se podía usar uno en lugar del otro. Para poder diferenciar ambos conceptos se debe considerar dos aspectos: primero, que la noción de sexo generalmente se conceptualiza como la diferencia "natural", o biológica entre lo femenino y lo masculino y segundo, el concepto de género surgió del interés de demostrar y analizar de manera científica los procesos socioculturales que influyen en la construcción de la diferencia de rol sexual (Flores, 2001).

1.2 Roles de género y estereotipos

Signani, Cifre Gallego y Lozano Lapiedra (2015) explican la manera en que desde los primeros meses de vida, construimos una representación del mundo en el que vivimos y que nos rodea, con la finalidad de sentirnos parte del mismo, lo que Bruner (1990) define como una *tendencia hacia la significación*. Este proceso evoluciona a lo largo de la vida y se basa en la estrategia de *categorización*, producto y fuente de una compleja serie de mecanismos que incluyen una variedad de habilidades y competencias que, de acuerdo con Bruner, constituyen la base fundamental de cualquier forma intelectual. La categorización es el proceso mediante el cual agrupamos a diferentes miembros con base en algún criterio todos los miembros de una categoría cumplirán con dicho criterio, sin embargo habrá miembros más típicos que otros (Borghini, 2002; Palmonari, cit. en De Caroli, 2005; Tajfel, 1981).

Las dimensiones alrededor de las cuales se organizan las categorías son jerárquicas (subcategorías de categorías), con la finalidad de llegar a una comprensión de las realidades complejas. La representación de un grupo social específico activa procesos de categorización llamados “sociales” y constituye un sistema de guía que sirve a definir su lugar específico dentro de la sociedad y a organizar su propia realidad social, introduciendo diferencias de valor en distintos grupos (Signani et al., 2015).

Las autoras hacen referencia a la afirmación de Tajfel (1981) de que la utilidad de la categorización social es su capacidad de discriminar entre los miembros, que encasillamos a una categoría u otra. La función de discriminación es simplificante, sistematizante, y tiene diferentes limitaciones, de hecho, conduce a la creación de estereotipos que producen distorsiones, percepciones ilusorias de homogeneidad entre grupos (categorías) y a errores de atribución (de características y de pertenencia a las categorías), con el evidente riesgo de clasificar a las personas en relación a sus categorías sociales, tales como sexo, etnia y nacionalidad empleando generalizaciones.

Al encontrarse con una persona se activa en el interior del observador dinámicas perceptivo-cognitivas que lo conducen a realizar una discriminación, es decir, a distinguir diferencias. La mente realiza dos tipos de categorizaciones: una simple, de tipo dicotómico o binario, que sirve para distinguir si la persona es blanca o negra, si es hombre o mujer, si parece pobre o rica, etc., y otra compleja, con la que se pueden relacionar dos o más características, por ejemplo: mujer heterosexual, blanca, abogada (Signani et al., 2015).

Un resultado de la categorización simple es una estructuración jerárquica dicotómica, mientras que la categorización compleja conduce forzosamente a una mayor comprensión de las diferencias y la diversidad. Los dos tipos de categorización ayudan a construir y ratificar un estereotipo que consiste en una visión simplista y ampliamente compartida de un grupo de personas unidas por determinadas características o cualidades reconocibles. En sí, el concepto de estereotipo es abstracto y esquemático, puede tener un significado neutral, positivo o negativo (Signani et al., 2015).

Signani et al. (2015), enfatizan que cuando un estereotipo se emplea con significado negativo o perjudicial se considera una creencia indeseable que puede ser cambiada mediante la educación y/o familiarización.

De acuerdo con Taurino (2005), los estereotipos sobre la identidad masculina y femenina no están relacionados solamente con las categorizaciones de una persona sino que se encuentran en la organización de las relaciones sociales y

simbólicas entre hombres y mujeres en general. Frecuentemente los seres humanos se etiquetan de acuerdo a dos categorías distintas para hombres y mujeres, que asumen las características que se les atribuyen a uno u otro sexo y realizan representaciones de la diferencia sexual socialmente compartidas. Por ejemplo, la atribución de valores y capacidades en polos opuestos para el hombre y la mujer: eficiente-emocional, orientado a la acción-social/altruista, competente-cálida/o, fuerte-con gracia, independiente-interdependiente, dominante del mundo-dominante interior (Signani et al., 2015).

Aime (2008), señala múltiples “agentes sociales” tales como el familiar, que contribuyen al refuerzo de estos estereotipos de género. Los padres/madres, parientes y amigos o amigas dotan de herramientas y un sistema de “reflexiones” a niños y niñas que los conducen a la autocaracterización sexual y de género, tal como el desarrollo de una autoimagen coherente con su propia identidad sexual. También se destaca el importante papel de los medios de comunicación, en anuncios, programas, así como el de las tecnologías de la información, dado que internet y las redes sociales dan fácil acceso a contenido muy significativo de la relación entre hombres y mujeres, con sugerencias subliminales o explícitas de modelos sexuales y de género muy perjudiciales para las mujeres (Signani et al., 2015).

La Psicología social entiende el estereotipo como “la expresión social de la atribución de un conjunto de características a distintos integrantes de un grupo, sin considerar las diferencias interindividuales que puedan tener” (Flores, 2001).

Las percepciones de hombres y mujeres difieren en diversos aspectos que atañen a su trabajo; al considerar el espacio de trabajo es lógico que cada uno tendrá una percepción distinta, la cual guiará las opciones espaciales de cada individuo, que además se determina por pautas culturales, por lo tanto se comparten en la colectividad. García (1986) califica de indudable la existencia de diferencias en la representación mental del espacio según los sexos, debido a que se han separado los ámbitos público y privado, siendo que la mujer se ha “especializado” en la esfera privada manteniéndose aislada. El espacio es un resultado de las relaciones sociales. Los hombres usarán el espacio ampliamente, tendrán movilidad, al tiempo que las mujeres se conformarán con un espacio limitado y su trabajo se caracterizará por la ausencia de movilidad (Rostagnol, 1991).

Los estereotipos femeninos socialmente aceptados afectan la percepción que se tiene de las diversas problemáticas laborales que enfrentan las mujeres. En un estudio realizado por Rostagnol (1991), al entrevistar a obreros y obreras de la industria del vestido en Uruguay, se comprueba que la mayoría de ellos no considera que el acoso sexual sea un problema social, sino que se enfocan en la

situación individual de cada caso, ya que desde su punto de vista, no es una problemática propia de las mujeres trabajadoras, subraya que se traslada el sujeto de acción a la mujer, al creer que depende de ella: "*si vos, bueno, mirás con una intención*"... Desde ese enfoque, resulta como responsable la mujer, no el hombre.

La autora también menciona que es posible que muchas mujeres hagan uso de su propia sexualidad para mejorar sus condiciones de trabajo, dado que éstas dependen del supervisor. La utilización del cuerpo para obtener beneficios, que realizan algunas mujeres ocasiona la división entre las obreras y refuerza la idea de que el ambiente de una fábrica, no es bueno para las mujeres, y por lo tanto, "*es un lugar para hombres*".

El rol se entiende como una función que debe ser cumplida por cierta persona en un determinado lugar y momento, en el caso de roles de género se conceptualiza como las funciones, las normas, actitudes y conductas que cada sexo debe cumplir, los cuales son determinados por la cultura de la sociedad en la que se encuentren (Saldívar, Díaz, Reyes, Armenta, López, Moreno y Domínguez, 2015).

Una de las orientaciones principales de los estudios de género se centra en analizar la diferencia de los roles sexuales. El rol se refiere al conjunto de expectativas sociales construidas en torno a la posición asignada biológicamente (Flores, 2001).

Flores (2001), destaca la necesidad de manifestar que la diferencia de roles sexuales no se produce por la supuesta diferencia de géneros, sino por las diferencias que se han instituido socialmente, enmarcadas en el sistema denominado género. Siendo así, que los roles sexuales no están determinados de manera innata en la persona, sino que son un proceso.

Díaz-Barriga (2008), resalta que cuando las mujeres tienen niveles de educación más altos, así como ingresos económicos propios a pesar de no ser altos aplazan la decisión de casarse y tener hijos, se dedican al desarrollo profesional y están menos dispuestas a tolerar agresiones dentro y fuera del hogar, por lo tanto, incrementar el nivel educativo y brindar mayores oportunidades a las mujeres forzaría a los hombres a restablecer su papel dentro de las relaciones de pareja y en el trabajo.

1.3 División sexual del trabajo

Las distintas valoraciones de las funciones asignadas a hombres y mujeres, derivaron en la división del trabajo dependiendo del sexo, conduciendo inevitablemente a la inequidad social (Rostagnol, 1991).

Lobo (1986), menciona que, si bien, en todas las sociedades humanas existe la división sexual del trabajo de cierta manera, no hay factores naturales, inherentes o lógicos que establezcan esta división, sino que existe una construcción social, costumbres y relaciones en el trabajo que obedecen a la estructuración, generalmente simbólica, de diversos factores (Rostagnol, 1991).

Hasta el momento, no se tiene respuesta para la cuestión del origen de la división sexual del trabajo, sin embargo, la posición teórica más difundida explica que surge de aspectos biológicos. Aparentemente muchas ocupaciones femeninas y masculinas son una extensión de prácticas tradicionales, como resultado de que los hombres realizaban trabajos que requerían fuerza física, mientras que las mujeres desempeñaban funciones repetitivas que exigían paciencia. Esta perspectiva ha llevado a considerar que el origen de la división sexual del trabajo es debido a la diferencia biológica de la maternidad. Aunque la explicación de la perspectiva biológica parezca razonable, en cuestión de que el dimorfismo sexual predisponga a uno u otro sexo a la realización de ciertas tareas, no es determinante; ni existe razón alguna para que difiera la valoración social de las diferentes tareas (Rostagnol, 1991).

Moncó (2011), pone de relieve el argumento de Chodorow (1984) considerando que la función maternal es la base de la organización social, al mismo tiempo que reproduce el sistema, la organización de la sociedad de la maternidad y de la paternidad no sería sencillamente una diferenciación de roles, sino, la creadora de una desigualdad social fundamental expone de la siguiente manera:

Ni a lo largo de la historia ni en las distintas culturas podemos separar la división sexual del trabajo de la desigualdad entre los sexos. La división sexual del trabajo y la responsabilidad de las mujeres en el cuidado de los hijos van unidas a y generan la supremacía masculina. Los psicólogos han demostrado inequívocamente que precisamente el hecho de haber sido criados por una mujer genera en los hombres conflictos en torno a su masculinidad, una psicología de la supremacía masculina y una necesidad de ser superiores a las mujeres. Los antropólogos sostienen que la responsabilidad de las mujeres por el cuidado de los hijos hizo necesario que los hombres primitivos cazaran, lo que les daba a ellos, y no a las mujeres, acceso al prestigio y al poder que derivaban del control de redes de distribución extradomésticas. Han demostrado que la continua relegación de las mujeres a la esfera doméstica "natural", como ampliación de sus funciones maternas, ha garantizado que participen menos que los hombres en la sociedad, la cultura y el poder. (p. 141)

En varios casos, los autores estudian los problemas de género dentro del ámbito familiar, por considerar que en el ámbito laboral únicamente tienen presencia los problemas de clase, no obstante, las jerarquías de género se reproducen también en el escenario laboral. La incorporación de la mujer al mercado laboral no asegura su autonomía, ni el traslado de las desigualdades existentes en el hogar, al ámbito laboral (Rostagnol, 1991).

En una investigación realizada por Rostagnol (1991), los resultados arrojaron que la fuerza física requerida para realizar un trabajo, actúa como índice de valoración social, por lo que, mientras mayor fuerza física requiera la función a realizar, será más valorado socialmente, no obstante, las actividades laborales femeninas que necesitan emplear fuerza física no obtienen una valoración positiva, por el contrario, son las menos deseables.

En ese estudio se hace referencia a Hirata y Humphrey (1983), quienes declaran que la ética y estética de la sumisión femenina tienen una relación con la ética y estética que la fuerza física provoca, la resistencia a los trabajos "sucios e insalubres", del coraje requerido para realizar tareas arriesgadas que definen la masculinidad. La consecuencia de considerar tales atributos como positivos, es la aceptación por parte de los obreros de condiciones laborales insalubres, que la mujer obrera repudiaría, en cuanto a la práctica gerencial, se excluye generalmente a la mujer, por tratarse de personas frágiles, a la que se le atribuyen funciones leves y fáciles, esta suposición se corrobora con diversos relatos de los obreros entrevistados, en el que se obtiene que los trabajos más fatigosos y penosos definirían la masculinidad del obrero que los ejecute, al mismo tiempo que la función será valorada por el esfuerzo que requiere su realización (Rostagnol, 1991).

Los obreros (hombres y mujeres) que participaron en el estudio, caracterizaron el trabajo masculino con referencia a la fuerza que se requiere para su ejecución. No se puede considerar una arbitrariedad el hecho de que los hombres realicen las funciones que requieren mayor fuerza física, ya que responde a una diferencia biológica real, la cuestión es: por qué la diferencia biológica resulta en una desigualdad social (Rostagnol, 1991).

Lamas (2013), hace una referencia al trabajo de Murdock (1937), en el que comparó la división sexual del trabajo en varias culturas, llegando a la conclusión de que las divisiones de tareas específicas para hombres y mujeres no siempre se explican por las características físicas de cada sexo, sino más bien, la situación de que niños y niñas tienen diferentes asignaciones de tareas que influirán en sus

aspiraciones ocupacionales y se verán reflejadas en las conductas durante la adultez.

Conway, Bourque y Scott (1987), denotan que los estudios de género en el ámbito económico han analizado las diferencias en la valoración y por lo tanto, la remuneración que obtienen personas de uno u otro sexo a pesar de realizar actividades de similares requerimientos energéticos, esta cuestión es muy relevante ya que se ha presentado de manera histórica y generalizada alrededor del mundo, tanto en actividades económicas rurales como urbanas, en entornos capitalistas y socialistas. A pesar del significativo incremento del número de mujeres en el mercado laboral y de la transformación de la economía industrial a la de servicios, no se han logrado regular los distintos niveles de remuneración entre hombres y mujeres (Lamas, 2013).

Conway et al. (1987), mencionan que en lo referente al trabajo, los estudios de género buscan explicar la razón de que los sistemas de género manipulen las relaciones de hombres y mujeres con la tecnología, así como el seccionamiento del mercado laboral en dos categorías dependiendo del género, las cuales no se han podido difuminar. Actualmente los niveles de formación son equivalentes, sin embargo, las retribuciones económicas no lo son, con una marcada brecha salarial en detrimento de la mujer, al observar los distintos escenarios laborales, tanto en el sector empresarial como en el gubernamental, se reproducen los modelos de género y las conductas normativas desiguales (Lamas, 2013).

Conway et al. (1987), destacan que aún en la actualidad proliferan las suposiciones al respecto de los intereses y las habilidades profesionales determinadas por el género, por ejemplo, la relación del género masculino con las habilidades matemáticas y científicas, que derivan en las habilidades profesionales de los hombres para la ingeniería y la investigación en ciencias exactas como la física. Se ha comprobado mediante estudios de género que la identidad laboral con base en el género es de larga duración, por lo que no se modifica fácilmente, ni siquiera cuando las mujeres han ganado terreno en grupos ocupacionales que anteriormente eran exclusivos de hombres. La anterior declaración se explica tanto por la conceptualización que realizan las personas, como por la influencia económica. En lo que respecta al estudio del mundo natural, se atribuye al sexo femenino. Las diferencias de género se evidencian también en el uso de tecnología, máquinas y herramientas, para lo cual, se considera el entrenamiento dirigido a los hombres (Lamas, 2013).

La división sexual del trabajo deriva en muchas de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el escenario laboral, debido a que la división implica una categorización del mismo, en el que se considera el trabajo femenino como

una función básica que se realiza en el ámbito privado, incluyendo todas las actividades vinculadas al cuidado, por lo tanto, se considera inferior al trabajo "público" que se realiza fuera de casa, inicialmente, porque no existe conocimiento al respecto del valor económico del trabajo doméstico (Abramo, 2007).

Vogel (2002), expone que la división laboral por motivo de sexo es un determinante básico en la organización del trabajo, se puede constatar que, generalmente, la distribución de mujeres y hombres no es equivalente en sectores industriales, en áreas o puestos de trabajo, niveles de responsabilidad ni en tipos de empleo. También se vislumbra desigualdad en la duración de la vida laboral y el desarrollo profesional de unas y otros, considerando tantas diferencias, es inevitable la relación de dominación y opresión, en otras palabras, relaciones desiguales y jerarquizadas (Messing, 2002).

Danièle Kergoat (1993), lo expresa concretamente de la siguiente manera:

La división sexual del trabajo existe en todas las sociedades, pero las modalidades de dicha división varían considerablemente en el tiempo y en el espacio. Un principio jerárquico la estructura: el trabajo masculino tiene siempre un valor superior al trabajo femenino. (Messing., 2002, p. 18)

Susana Rostagnol (1991), sintetiza también la problemática con la división sexual del trabajo:

... En la división sexual del trabajo se concretiza la subordinación de la mujer en el ámbito laboral. (Feijoó, 1991, p. 286)

Derivado de las problemáticas ya mencionadas en relación de la división sexual del trabajo, se debe analizar el desarrollo de la situación laboral de la mujer en la actualidad, dando lugar al siguiente tema.

1.4 La mujer y el trabajo en la actualidad

En la actualidad, la discriminación sigue presente en las diferentes etapas del proceso de la incorporación de la mujer al mercado laboral.

Madien (1973) resumió tres definiciones de discriminación laboral de la literatura especializada:

- 1) *...a igual tarea, salarios distintos (discriminación en sentido estricto); 2) discriminación ocupacional que alude a segregación de las mujeres en ocupaciones típicamente femeninas; y 3) discriminación acumulativa, que*

se verifica cuando la menor productividad de la mujer tiene origen antes de entrar al mercado de trabajo... (Alasino, 1991, p. 194).

Rostagnol (1991), menciona que en la década de los setenta se suscitó el ingreso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, la mano de obra femenina pasó del servicio doméstico a la industria manufacturera, mientras que las mujeres sin experiencia laboral ingresaron a trabajar en los sectores industrial y de servicios, otras tantas se ocuparon de los empleos informales, trabajando en otros hogares o como tejedoras y costureras.

Destaca la probabilidad de que el ingreso de un número elevado de mujeres al mercado laboral haya conllevado que éstas trasladaran consigo la *"modalidad femenina de relaciones y una escala de valores diferente a la masculina"*. De acuerdo con Guzmán y Portocarrero (1985), la presencia femenina "humaniza" las relaciones laborales, puesto que solicitan que se tomen en cuenta las emociones y cuestiones personales dentro de la normatividad institucional y en la toma de decisiones colectivas (Rostagnol,1991).

La presencia de las mujeres en el trabajo también influyó en la organización del movimiento sindical, se ha observado que ellas no tienen una participación tan activa como los hombres en sus sindicatos por diversos motivos; la mayoría de las trabajadoras no creen que su actividad laboral sea lo más importante, versus sus actividades domésticas, lo cual está relacionado con la doble jornada que enfrenta la mujer asalariada. Otra causa del desinterés por la participación sindical es la idea de que el salario que percibe la mujer es sólo "una ayuda" al ingreso familiar, a pesar de que frecuentemente se ha comprobado que esa concepción es incorrecta. También, es importante señalar que la estructura sindical no incorpora dentro de su funcionamiento, el ritmo, los tiempos, ni los intereses específicos de las mujeres (Rostagnol, 1991).

Díaz (2004), menciona que entre las principales preocupaciones de las mujeres se encuentran: el empleo, la discriminación salarial y de ascensos, y la conciliación de la vida familiar con el trabajo.

Los roles que socialmente se han asignado al género femenino siguen provocando diversas dificultades para que la mujer acceda al mercado laboral (Díaz, 2004).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) al realizar la comparación de la tasa mundial de participación de mujeres y hombres que integran la fuerza de trabajo, en el periodo comprendido desde 1995 hasta el 2015, encontró que las mujeres tienen casi 27% menos probabilidad de participar en el mercado laboral, que los hombres. En las naciones asiáticas, las diferencias se han visto incrementadas. En lo correspondiente a Europa, en sus regiones Septentrional,

Meridional y Occidental, bastantes mujeres se siguen integrando al mercado laboral, dada la disminución de los hombres empleados a consecuencia de la recesión económica. En Norteamérica, también a consecuencia de la crisis económica en el mundo, se vio disminuida la diferencia de empleo por género. No obstante, los cambios tangibles en la realidad del trabajo de las mujeres en la actualidad son mínimos.

Es preocupante la situación de desempleo en la que se encuentran la mayoría de los jóvenes en general, aunado a esta situación generalizada, el caso concreto de las mujeres jóvenes desempleadas es 1.2 % mayor que los hombres en la misma situación. Muchas mujeres casadas se han incorporado al mercado laboral en la búsqueda de subsanar las pérdidas en el ingreso familiar derivadas de la desocupación laboral de los hombres, que ha impactado a Europa Septentrional, Meridional y Occidental, así como América del Norte, a consecuencia de la crisis financiera (OIT, 2016).

Para poder observar la situación laboral de las mujeres en la actualidad se deben considerar múltiples factores, a continuación se realizará una aproximación a ciertas características presentes en el ámbito laboral en el que se encuentran inmersas las mujeres.

1.4.1 Segregación sectorial y ocupacional

Signani et al. (2015) exponen que la segregación ocupacional se manifiesta cuando miembros de dos grupos, el de hombres y mujeres en este caso, se distribuyen en diferentes lugares (por ejemplo, diferentes niveles jerárquicos) de forma no casual y en proporción considerablemente alejada de la que se presenta en la sociedad.

Desde el punto de vista sociológico, el fenómeno de la segregación es relevante cuando se asocia con alguna forma de desventaja, es interesante averiguar la causa de que, con frecuencia, se produzca como resultado de un proceso acumulativo no intencional, por lo que no es dependiente de la voluntad de nadie. La segregación es efecto y fruto de la *división sexual del trabajo*, por lo cual existen trabajos masculinos y femeninos (Signani et al., 2015).

La segregación implica desigualdad y discriminación cuando los puestos de trabajo ocupados por mujeres son desventajosos en términos objetivos (remuneración y beneficios) y/o subjetivos; cuando la mujer percibe obstáculos en múltiples sentidos, en su desarrollo de carrera y en su libertad de elección en el mercado laboral. Puede ser a consecuencia de políticas específicas y de opciones

individuales, que generan la repetición de la constante de que las mujeres con cualificación superior a la de los hombres, están limitadas a puestos de menor cualificación profesional de manera sistemática. Es indudablemente un mecanismo de desigualdad de género que perjudica a las mujeres (Signani et al., 2015).

La segregación es vertical cuando se refiere a las dificultades que tienen las mujeres para poder desarrollarse profesionalmente, a pesar de tener iguales condiciones académicas que los hombres, lo que supone un obstáculo para que la mujer ocupe puestos con poder de decisión y quedando relegadas a obtener contratos a tiempo parcial, en trabajos flexibles, lo cual repercute en la remuneración que perciben en contraste con la de los varones. Esta segregación conlleva una división jerárquica del poder y la influencia de ambos sexos, lo que es evidente en la gran proporción de hombres que ocupan posiciones directivas y de mujeres que ocupan posiciones menos cualificadas, aún en los sectores feminizados (Signani et al., 2015).

La segregación horizontal hace referencia a los conflictos que enfrentan las mujeres para acceder a ciertas profesiones, como lo demuestra la presencia habitual en los sectores tradicionalmente feminizados, tales como, los servicios de sanidad, limpieza, educación (sobre todo en niveles escolares básicos), auxiliares administrativas, geriatrias, que tienen en común tratarse de profesiones que se originaron en el ámbito de los cuidados. De tal forma que replican en el ámbito laboral su rol reproductivo tradicional de responsables en el mantenimiento de la familia y el hogar, convirtiendo así a dichas profesiones en poco valoradas y de poco prestigio en la sociedad, a pesar de la gran importancia que éstas tienen en la vida de las personas (Signani et al., 2015).

Para las autoras es posible decir que la segregación está estrechamente relacionada con los prejuicios y discriminaciones que las mujeres viven, sin embargo, también de aquellas que implementan en sí mismas o en otras mujeres. Lo ejemplifican el fenómeno de lo poco favorable que son las mujeres al dar su voto para posiciones políticas a otras mujeres, o con la manera en que asumen los papeles de cuidadora o de *amortiguador*, situación en la que son ellas las que se hacen cargo de los problemas y preocupaciones dentro de la familia.

La segregación sectorial y ocupacional influye de manera importante en la desigualdad de género considerando los datos cuantitativa y cualitativamente. La mayoría de las mujeres que trabajan se encuentran en sectores y ocupaciones muy limitadas. Es así que poco más de un tercio de las mujeres que trabajan en los países de ingresos medios altos, se desempeñan en servicios comerciales y en la manufactura. En los países con ingresos altos, las mujeres se emplean

principalmente en servicios de salud y educativos, alcanzando estos casos el 30 por ciento. Por último, en el caso de los países con bajos ingresos, la agricultura emplea a más del 60 por ciento de las mujeres, que trabajan realizando tareas agotadoras con mínima e incluso nula remuneración (OIT, 2016).

Los cambios tecnológicos que se han dado en los últimos veinte años benefician a los trabajadores mejor preparados en la última tecnología, los cuales se encuentran en países desarrollados, siendo otra variable que conduce al incremento de la segregación ocupacional (OIT, 2016).

La OIT (2016), analizó el trabajo en 142 países, obteniendo la información de que las mujeres están concentradas en los sectores administrativos y de los servicios y del comercio, considerando aquellos en desarrollo económico, siendo que la mitad se encuentran dentro de las dos ocupaciones con menor remuneración. En los países desarrollados las mujeres tienen una representación del 48.1 % en el grupo mejor remunerado, considerando las ocupaciones Directivas, profesionales y técnicas.

Signani et al. (2015), destacan que los países más comprometidos en la lucha contra la segregación, han demostrado aprobación hacia las acciones que atacan sus raíces más profundas, y están preparando a las personas en diferentes programas educativos, creados para conocer la motivación de la segregación y promover, desde edades tempranas, opciones fuera de lo común, e inclusive contrarias a los estereotipos de género, tanto en varones como en mujeres y propiciar, esencialmente, *nuevos modelos de roles*.

1.4.2 Labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas

Las mujeres en diferentes países, tanto los de altos como los de bajos ingresos, siguen realizando la mayoría de las labores de cuidado y tareas domésticas, sin obtener una remuneración por ello, la información que se ha obtenido de algunos países por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el 2015, señala que las mujeres superan significativamente a los hombres en el tiempo dedicado a estas labores, lo que conlleva a que laboren menos horas en empleos remunerados. Al contabilizar las horas trabajadas por hombres y mujeres, éstas últimas siguen acumulando jornadas más largas, tomando en cuenta tanto el trabajo remunerado como el no remunerado. Esta inequidad de género ha logrado disminuirse a través del tiempo, sin embargo, aún es de importancia. La diferencia de las jornadas asciende a 73 minutos en países en desarrollo y a 33 minutos en países desarrollados (OIT, 2016).

En el estudio publicado por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y el Instituto Nacional de las Mujeres en México (INMUJERES) en el 2014, se especifica el trabajo no remunerado como el que se realiza por los integrantes del hogar, que incluye actividades de producción primaria, domésticas, cuidado de personas, así como el trabajo y el apoyo a otros hogares, sean de familiares o de amigos, de miembros de la comunidad, o el trabajo voluntario que se lleva a cabo sin recibir por ello una retribución económica ni de otro tipo. Significa el tiempo total dedicado al trabajo y a las actividades dentro del hogar, incluyendo los cuidados brindados a menores de seis años, menores de 15 años, personas enfermas, con limitaciones permanentes, adultos mayores y demás miembros de la familia.

Es reconocido que la división sexual del trabajo en los hogares determina una sobrecarga de trabajo en las mujeres en actividades domésticas y de cuidado sin remuneración, lo cual se manifiesta en la cantidad de horas dedicadas a dichas actividades, independientemente de la edad, el tiempo que las mujeres invierten en el hogar es mayor que el de los hombres, ese tiempo es necesario en la sociedad para que el hogar pueda reproducirse como unidad (INEGI - Inmujeres, 2014).

Cabe señalar que en los hogares nucleares (integrados por padre o madre e hijos) es mayor el tiempo dedicado al trabajo no remunerado, ya que, las mujeres de esos hogares destinan en promedio 34 horas más que los hombres en este tipo de trabajo. La situación es semejante en los hogares ampliados, en donde habitan, además, otros parientes del jefe de familia o del cónyuge. Mientras que en los hogares unipersonales las mujeres dedican un poco menos de la mitad del tiempo que emplean aquellas que habitan en hogares nucleares, aun así, en el caso de los hombres la diferencia es de aproximadamente dos horas, por lo que resulta poco significativa (INEGI- Inmujeres, 2014).

La manera en que la población usa su tiempo en el transcurso del día, se define por notables diferencias, establecidas por los supuestos establecidos por los ciclos naturales de la vida y con el entorno social, cultural y económico, en los que se cimentan las relaciones de género, que por lo general influyen en la manera de satisfacer determinadas necesidades humanas (INEGI - Inmujeres, 2014).

Desde la perspectiva económica tradicional, el trabajo es un claro indicador de las situaciones de desventaja para las mujeres. En el mercado, solamente la producción de bienes y servicios es considerada una actividad con valor comercial para el cálculo del ingreso interno de los países, excluyendo la aportación que representan todas las actividades que se realizan en el entorno doméstico y que cubren las necesidades primarias de sus integrantes y por lo tanto son

indispensables en la reproducción de la vida diaria, dichas actividades recaen con mayor peso sobre mujeres y niñas. El trabajo doméstico está fuertemente diferenciado por género, las actividades no remuneradas de las amas de casa, aportan al bienestar de las personas, y por ende, de la sociedad, pero no son reconocidas como trabajo, porque no se les asigna un valor monetario, por lo que no constituyen una contribución significativa para la riqueza económica de los países (INEGI - Inmujeres, 2014).

En la Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014 se obtuvo que el Tiempo Total de Trabajo de hombres y mujeres de 12 años y más, es de casi seis mil millones de horas a la semana. De las cuales cada 10 horas que se destinan al trabajo, un poco más de cinco horas (55.4%) contribuyen a la economía del país sin que medie pago alguno. Esta tendencia se agudiza en la población hablante de lengua indígena, en la que el 58.6% del tiempo total se destina al trabajo no remunerado de los hogares (Boletín de prensa NÚM. 273/15, 2015).



Figura 1. Tasa de porcentaje del tiempo total de trabajo de la población de 12 años por tipo de trabajo (Elaboración propia basada en la ENUT 2014, Boletín de prensa NÚM. 273/15, 2015, pp. 1)

De acuerdo con la OIT (2016), es necesario el apoyo para la protección de la maternidad a todas las mujeres en el mundo, en concordancia con lo que se ha establecido por las normas internacionales del trabajo, incrementando las licencias de paternidad, con base en el entendido de la distribución equilibrada de las responsabilidades de cuidado que ambos padres deben cumplir con su familia.

Si se busca lograr una igualdad de género en el trabajo real, es fundamental que en las diversas sociedades se reconozca que tanto las mujeres como los hombres cuentan con el derecho y la obligación de desempeñarse en el ámbito laboral y en el doméstico, así como de prestar cuidados. Las funciones de cuidado que no son remuneradas, deben ser valoradas y compensadas económicamente, puesto que son primordiales para el mantenimiento, la prosperidad y el bienestar de las sociedades. La obtención de la igualdad de género, de acuerdo con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, es una condición imprescindible para lograr este nivel de desarrollo, en el que nadie esté relegado, y que garantice que el futuro del trabajo es el trabajo decente (OIT, 2016).

1.4.3 Jornadas laborales

Si bien las jornadas laborales son una situación problemática generalizada en el país, lo son aún más para las mujeres, tanto si se habla de jornadas reducidas, como de extendidas.

La incorporación de las mujeres al sistema laboral supone para las mismas un incuestionable conflicto a una estructura masculina que pone un alto valor al trabajo productivo, dificultando su compatibilidad con otras esferas de la vida, como el trabajo reproductivo (Julián Edo e Iniesta Pérez De Gracia, 2015).

Escasas horas de trabajo

El rol femenino de cuidados de la familia y del hogar implica una responsabilidad y carga familiar que constituye un importante riesgo laboral, provocando una interacción de la vida privada y productiva imposible de desvincular (Julián Edo e Iniesta Pérez De Gracia, 2015).

Derivado de las horas que las mujeres destinan a las labores de cuidado y tareas domésticas no remuneradas disponen de menos horas para trabajar fuera del hogar, encontrándose con mayor probabilidad que los hombres de tener un subempleo, lo cual se pone de manifiesto al considerar que las mujeres representan el 57% de los empleos de tiempo parcial. Al realizar una estimación

en 100 países se obtuvo que más de la tercera parte de las mujeres se emplean menos de 35 horas a la semana. El subempleo es mayor entre mujeres que entre hombres, y en ciertos países de África Subsahariana, alcanza del 40 al 50 por ciento de la totalidad del empleo (OIT, 2016).

Téllez y Martínez (2009) exponen la fuerte expansión de la informalidad en la globalización que atraviesa toda la estructura social, identifican varios factores como causas: en primer lugar el lento crecimiento del empleo formal, que si bien, hace medio siglo proveía estabilidad al trabajador y prestaciones adicionales al salario, actualmente es escaso y ha disminuido su valor dado que los incrementos salariales no corresponden a la inflación de la canasta básica, se han reducido las prestaciones y se vive en la incertidumbre de los paros técnicos; que son una muestra de los diversos mecanismos del capital para transferir la vulnerabilidad del mercado a la economía de los trabajadores, suspendiendo labores dos o tres días a la semana sin goce de sueldo, como un condicionante para conservar los puestos de trabajo.

El incremento de las mujeres en el mercado laboral, ya sea por la necesidad de contribuir económicamente a la economía familiar o por ejercer su derecho a desarrollarse fuera del hogar, ha significado el aumento de la presión, agravando la demanda de fuentes de empleo. Hay grupos sociales que optan mantenerse en empleos marginales y acceder a programas de política social para obtener subsidios alimenticios, atención a la salud y créditos para pequeños negocios. Dadas las circunstancias el segmento de la población con escasos recursos está encontrando más ventajas en la informalidad que en los pocos y mal pagados empleos a los que personas con escasa formación, pueden acceder dentro de la economía formal (Téllez y Martínez, 2009).

Horas de trabajo excesivas

En el análisis que se realizó a 100 países se obtuvo que más del 30 por ciento de los hombres y más del 25 por ciento de las mujeres dedican más de 48 horas por semana a sus empleos. En el caso de Asia Oriental, Occidental y Central el porcentaje asciende al 50 por ciento. Las personas que laboran jornadas excesivas o parciales representan un mayor porcentaje como empleados independientes, hecho que deja de manifiesto la polarización de las horas de trabajo no estandarizadas, a diferencia de los trabajadores que se rigen por lineamientos nacionales. Lo anterior repercute en la dificultad para conjuntar la vida laboral y familiar, y permitir que hombres y mujeres puedan designar las labores domésticas y de cuidado de forma armónica (OIT, 2016).

Julián Edo e Iniesta Pérez De Gracia (2015), hacen referencia a la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España (2011) en la que llamó su atención que las mujeres, a pesar de ser las titulares del contrato a tiempo parcial para “poder seguir ocupándose de su ámbito reproductivo y doméstico” prescinden con mayor frecuencia que los hombres de los tiempos de descanso en fin de semana, principalmente las que se desempeñan en hostelería (78.5 %), comercio (57.1 %), tareas agrícolas y ganaderas (54.8 %), y ámbito sanitario (41.7 %), siendo los colectivos que más habitualmente trabajan sábados, domingos y días festivos.

Resulta paradójico que, la conciliación es una herramienta jurídica para compatibilizar la vida personal, familiar y laboral aplicada casi exclusivamente para mujeres, como si los varones no tuviesen necesidad de conciliar con las limitaciones que esa situación supone para el crecimiento profesional y eliminación de la brecha salarial en las mujeres, son ellas quienes resultan más perjudicadas al momento de trabajar en un periodo considerado generalmente de descanso; fin de semana y días festivos. De nueva cuenta, los sectores feminizados están más castigados a pesar de que supuestamente sean los mayoritariamente diseñados para la conciliación (Julián Edo e Iniesta Pérez De Gracia, 2015).

Se deben normar adecuadamente los trabajos de tiempo parcial para que también proporcionen prestaciones sociales, dándole la misma calidad que aquellos de tiempo completo. Para que sea posible que los hombres participen más en las actividades domésticas y de cuidado deben limitarse las jornadas de trabajo excesivas, permitiendo tanto a hombres como a mujeres, ampliar las funciones que pueden desempeñar fuera del ámbito laboral, distanciándose de lo culturalmente asociado a cada género (OIT, 2016).

1.4.4 Brecha salarial

En comparación con décadas anteriores, actualmente las mujeres tienen una mayor participación en el trabajo remunerado, no obstante, sus condiciones laborales siguen siendo inferiores a las de los hombres (Limón, 2013).

Hegewisch, Liepmann, Hayes y Hartmann (2010) enuncian que la brecha salarial es un recordatorio constante de la desigualdad de género y la injusticia económica para las mujeres de todo el mundo (Vera, Cifre y Pastor, 2015).

Dicha brecha no se debe a las habilidades, Perales (2013), encontró que los trabajadores en ocupaciones en las que predominan las mujeres reciben salarios inferiores que los de otras ocupaciones tras un control de especialización de las competencias, por lo que concluyó que una parte significativa de la brecha salarial

se debe solamente a la segregación por el género de los trabajadores (Vera et al., 2015).

Peterson y Morgan (1995) explicaron que la discriminación de género en los salarios puede presentarse debido a tres procesos diferentes, aunque no excluyentes. En primer lugar, la discriminación en la asignación, se refiere a los prejuicios de género al momento de la contratación y promoción que resulta en la asignación desproporcionada de las mujeres en ocupaciones de baja remuneración. En segundo lugar, la discriminación en la evaluación, es decir, las ocupaciones o puestos de trabajo que están dominados numéricamente por las mujeres, se caracterizan por tener salarios inferiores a las ocupaciones y puestos de trabajo dominados por los hombres. En tercer lugar, la discriminación salarial en un mismo puesto de trabajo, se da cuando las mujeres ganan salarios más bajos que los hombres en el mismo trabajo (Vera Perea et al., 2015).

La OIT (2016) declara que actualmente en el mundo, las mujeres ganan 23 por ciento menos que los hombres, aun considerando la diferencia de las horas trabajadas, resulta evidente que las mujeres siguen encontrándose ante una desigualdad en el salario por causa de género, la cual alcanza al menos el 10 por ciento en los países que cuentan con datos al respecto. La inequidad está relacionada con la poca valoración que se le da al trabajo de las mujeres, la discriminación de las que son objeto y las pausas que han tenido que realizar en su trayectoria profesional por el cumplimiento de las actividades de cuidado que se presentan a lo largo de su vida, tal como el nacimiento de un hijo. Existen avances para reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres pero son tan pequeños, que se requerirían 70 años para erradicar la desigualdad de salarios por motivo de género, si se mantiene la misma tendencia.

La brecha de género en el empleo y en la calidad del empleo significa que las mujeres tienen un acceso limitado a la protección social relacionada con el empleo, en los casos en que dichos regímenes existan. Unas tasas más bajas de empleo asalariado formal, junto con menos horas de trabajo y menos años de empleo asegurado para las mujeres, tienen consecuencias negativas para las primas de antigüedad en la retribución, así como para la cobertura de regímenes contributivos relacionados con el empleo ... (OIT, 2016, p. 9)

La OIT (2016) señala que el 65 por ciento de las personas que sobrepasan la edad de jubilación y no cuentan con una pensión, son mujeres.

Los mecanismos para la protección de la maternidad de las trabajadoras están generalizadas en la mayoría de los países, sin embargo, aproximadamente el 60 por ciento de las mujeres que laboran a nivel mundial no cuentan con el beneficio de la licencia por maternidad. Existen amplios programas de protección social

gratuitos de los que pueden beneficiarse las mujeres que no están integradas en el mercado laboral o que, a pesar de trabajar, no cuentan con estas prestaciones, pero en general, éstos servicios son básicos, por lo que no ofrecen una posibilidad para que las mujeres que son beneficiarias obtengan lo necesario para situarse por encima de los niveles de pobreza, viéndose afectados también sus hijos, principalmente, por no contar con atención de salud básica (OIT, 2016).

Se necesita un marco de política integrado para promover el acceso de las mujeres a más y mejores empleos. Se han alcanzado avances en el ámbito educativo, pero las mujeres, siguen enfrentando diversas dificultades para incorporarse y ascender en el mercado laboral, muchas a causa de que siguen estableciéndose políticas con base en la asignación tradicional de funciones por sexo, especialmente la referente a que los hombres son, sino el único, el principal proveedor de la familia. De la misma manera, se continúa restando importancia a las funciones de cuidado y limitando las posibilidades de tener buenas remuneraciones y oportunidades de desarrollo en el mercado laboral (OIT, 2016)

La {sic} logro de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible exige la aplicación de un marco integrado de medidas transformadoras que se guíen por los convenios y recomendaciones de la OIT, que sitúe la eliminación de la discriminación y la consecución de la igualdad de género tanto en el hogar como en el trabajo en el centro de las intervenciones de política ... (OIT, 2016, p. 10).

Son múltiples los factores que siguen fomentando la desigualdad de género en la actualidad, la prevalencia de los estereotipos tradicionalmente asignados a las mujeres mantienen las expectativas en que se adjudiquen la responsabilidad de las labores domésticas y de cuidados, la cultura laboral que solicita disponibilidad para cumplir con arduas jornadas de trabajo, y que menosprecia las características catalogadas como femeninas, imposibilitando, además, la opción de conciliar la vida familiar con la laboral, influyendo negativamente en la participación igualitaria social, política y económicamente. Para reducir los aspectos ya mencionados se deben establecer objetivos cuantitativos dentro de los gobiernos, los sindicatos, organizaciones y empresas. Adicionalmente, en el ámbito académico, se deben idear programas en los que participen niños y niñas por igual en las diferentes áreas de estudio sin los estereotipos tradicionales, con la intención de contrarrestar la segregación ocupacional (OIT, 2016).

La brecha salarial puede ser disminuida si se reduce la enorme carga de actividades domésticas y de cuidado que realizan las mujeres, principalmente las de crianza, que al requerir de mayor tiempo, afectan negativamente las posibilidades de incrementar la antigüedad en el empleo y con ello la adquisición de mejor remuneración y prestaciones. Al crear políticas que promuevan de

manera positiva la distribución de las responsabilidades de cuidado, se influirá también en la disminución de la brecha salarial por motivo de género. De igual manera, la difusión de remuneración igual para igual función, indiferente formación y evaluaciones laborales sin distinción de género permitirán distinguir las prácticas de remuneración discriminatorias (OIT, 2016).

Martín y Cañete (2016), consideran que si bien la brecha salarial no es un elemento propiamente de violencia, sí lo es de discriminación en contra de la mujer, mientras que señalan que Castaño (2014), la define como “una forma de violencia de género estructural e invisible, que hay que denunciar con la misma rotundidad con la que denunciamos la violencia machista..., ya que todas juntas componen el mapa de la diferenciación injustificada por razón de sexo”.

La brecha salarial se trata de una situación injusta por la que resta mucho por hacer. De La Rica (2007), estimó las diferencias salariales de un 14% superior de los hombres en España en los años 1995 y 2002, estudios posteriores elevan la cifra al 17.8% para el año 2012 (Comisión Europea, 2014) y para el año 2015 en un 19.4% (Agencia EFE, 2015), lo que muestra que contrariamente a lo esperado, la brecha salarial ha incrementado con el paso del tiempo (Martín y Cañete, 2016).

Hoy en día sigue preocupando la falta de calidad en los servicios públicos de cuidados, ya que afecta tanto a los trabajadores como a las empresas, derivado de ello es complicado que las mujeres puedan disponer de dichos servicios y acceder a empleos más formales que aquellos a tiempo parcial. Esta situación también es un reflejo de la baja valoración que se da a los servicios de cuidado, al no otorgar una remuneración a cambio, e incluso cuando estos son remunerados, dejando nuevamente en desventaja a los trabajadores domésticos, educadores, enfermeras, que, como ya se mencionó con anterioridad en el presente trabajo, son ocupaciones desempeñadas más frecuentemente por mujeres que por hombres. Las estrategias para fomentar el aseguramiento de las prestaciones de cuidados deberían planearse desde el ámbito gubernamental, para garantizar la estandarización de los servicios de calidad desde una perspectiva de género, asegurando también que los trabajadores que presten estos servicios públicos sean justamente remunerados (OIT, 2016).

1.4.5 Los proyectos empresariales femeninos

Las mujeres que realizan actividades laborales en el sector de servicios, en su mayoría son empleadas informales, por la necesidad de sobrellevar sus labores productivas y las domésticas, lo cual fue reportado por la ONU (UNSD 2001), en el

cual se obtuvo que la mitad de las mujeres de 7 de 10 países de Latinoamérica analizados, se encontraban trabajando de manera informal (Sánchez, 2004).

Sánchez (2004) realizó una comparación de la participación de hombres y mujeres en el sector informal, encontrando que la mayoría de las mujeres que trabajan en este sector se encontraban en actividades de trabajo independiente y familiar, así como de empleadas domésticas, siendo ambas, las peor remuneradas. En cambio, los hombres se desempeñan en las actividades mejor remuneradas, que se encuentran en las categorías de empleadores con menos de cinco empleados y asalariados, en establecimientos con menos de cinco empleados.

Sánchez (2004), hace una distinción entre los proyectos empresariales femeninos, dependiendo de la finalidad de los mismos, indicando que unos tienen como objetivo el desarrollo profesional de las mujeres y otros buscan la subsistencia de ellas y sus familias.

Bueno (2009), explica que la informalidad es un fenómeno que ha tenido diferentes connotaciones a lo largo de su historia. La lógica del capitalismo permea en el diseño de políticas por parte de la comunidad internacional para el desarrollo, lo cual repercute directamente en la orientación de planes y proyectos de los gobiernos nacionales y la activación de ciertas políticas públicas. El enfoque basado en el mercado, a pesar de la ayuda de modelos de desarrollo o de la organización de la beneficencia, ha sido reconocido como la mejor solución a los problemas sociales.

Blim (2006), enuncia como un hecho social ineludible que las fuerzas del mercado han reforzado las estructuras de desigualdad que despojan a la mayoría de la población mundial, de una parte importante de su bienestar (Bueno, 2009).

A pesar de que la problemática de género ha tenido presencia en las agendas de los organismos internacionales desde la década de los ochenta, sigue siendo preocupante la poca inclusión en proyectos específicos y en estrategias que generen un acercamiento eficaz e integrado en el diseño de políticas públicas. Diversos foros han difundido reflexiones sistemáticas de la manera en que las mujeres han visto en la informalidad una alternativa para acceder al mercado laboral, partiendo de las características de estas actividades que se reconocen por su flexibilidad y por no tener requisitos de ingreso, facilitando su incorporación (Bueno, 2009).

Desde la perspectiva de las mujeres que han trabajado en la informalidad, es una elección racional, a su alcance, y que permite la combinación de las labores domésticas con la obtención de un ingreso. Incluso, muchas actividades de este tipo han otorgado a las mujeres mayor visibilidad y reconocimiento social, que

valoran el compromiso, la responsabilidad y la creatividad. Una parte de estos servicios y productos han obtenido reconocimiento en los espacios del mercado global (Aguilar et al., 2005, Melis, 2003 en Bueno, 2009).

De Soto (1987) realizó una investigación sobre la informalidad dando como una de sus explicaciones el crecimiento incontrolado de las migraciones campo – ciudad, población que buscaba mejores oportunidades cuya supervivencia estaba fuertemente respaldada por lazos sociales. Su recorrido por la ciudad comenzó con la invasión de predios, valiéndose de aquellos que contaban con conocimientos y habilidades para desplazarse en los vericuetos de la ilegalidad. A la par, se desarrolla el comercio callejero, legitimado en la larga tradición indígena de tianguis o mercados al aire libre (Bueno, 2009).

Bueno (2009) resalta que fue en la década de los ochentas cuando mayor fue la explosión de propuestas explicativas y de planes de desarrollo para el sector informal. La informalidad se comenzó a observar en zonas rurales, en países comunistas y en las grandes ciudades. Al ampliar su visibilidad en distintos contextos demostró que no era un fenómeno exclusivamente urbano sino que tenía presencia en regiones rurales, no por una aparición circunstancial, sino que se trataba de prácticas artesanales con fuertes raíces históricas que se habían multiplicado.

Gordon et al. (1989), refieren que se constataba que a lo largo de la vida, las personas pasaban indistintamente entre actividades informales y formales, por lo que se rechazaba la hipótesis de mercados de trabajo segmentados, más bien se experimentaba una gran movilidad a partir de una opción racional de la fuerza de trabajo, donde se integraban las decisiones tomadas en el seno del grupo doméstico. Lo cual implicaba que los límites entre lo público y privado se desvanecían, y que debía prestarse atención en la participación de género y generacional. El tema de género inquietaba y comenzaba a tener presencia en cuestión del rol que las mujeres desempeñaban en estos espacios imperceptibles, subvalorados y difusos, que eran negados incluso por ellas mismas (Bueno, 2009).

De esta manera el sector informal siendo complejo, versátil y con una expansión contundente, se incorpora, en la década de los noventa, a una economía que se distingue por romper las barreras locales, por sustituir el proteccionismo de las economías locales y, en cambio, ver en la apertura comercial y la participación ilimitada de las inversiones extranjeras la opción de formar parte de los espacios del mercado globalizado. Bueno (2009), añade que el incremento de la visibilidad dio oportunidad para incorporar en las discusiones de la opinión pública una serie de exigencias étnicas y de género.

La fuerte expansión de la informalidad en la globalización se debió, entre múltiples factores, al lento crecimiento del empleo formal, el mismo empleo que medio siglo atrás dotaba de estabilidad al trabajador y una serie de prestaciones que enriquecían el salario. En la actualidad, no sólo es escaso, sino que ha perdido valor, los incrementos salariales se asimilan a la inflación de una canasta básica ficticia, las prestaciones han disminuido y se vive en la incertidumbre de los paros técnicos (Bueno, 2009).

Bueno (2009), señala que la informalidad se ha beneficiado por la relocalización transnacional de la producción de mercancías tradicionales, tales como la confección o el calzado, pero también, más recientemente, de productos ensamblados, como los microchips o arneses, genera empleos de baja remuneración bajo la modalidad de maquila, que reportan efectos significativos en el desarrollo regional. Un gran número de estas cadenas de producción subcontratan algunos procesos dentro de la categoría de trabajo domiciliario pagado al destajo, en este espacio privado y lejos de cualquier registro censal, se dan casos de explotación de menores y ancianos o el sobre-trabajo de las mujeres amas de casa, con tal de obtener el ingreso deseado.

Las mujeres de clase media y alta también han ingresado a la informalidad, generalmente se trata de la primera generación de mujeres con un alto status social en incorporarse al mercado de trabajo con la finalidad de mantener un alto nivel de consumo. En la mayoría de los casos se trata de ventas en casa o en sus automóviles para vender diversos productos de uso doméstico y personal. Son mujeres de clase media las que han permitido la expansión de las llamadas “ventas multinivel” donde la vendedora es a la vez compradora (Bueno, 2009).

En la actualidad se han sustituido los múltiples beneficios del empleo formal, por la generación de ejércitos de emprendedoras que cuentan con sus habilidades, alta formación escolar, recursos materiales (ahorros familiares, programas de apoyo al emprendedor), sus vínculos sociales y las oportunidades de autoemplearse. Estas mujeres ven en el sector informal, una alternativa ideal para obtener ingresos lejos de las jerarquías, generalmente misóginas del empleo formal (Bueno, 2009).

En el informe titulado Avance y Resultados del Programa Nacional para la igualdad de oportunidades y no discriminación contra las mujeres 2013 – 2018 el gobierno de la República informa que a diciembre de 2017, el Programa Mujeres PYME otorgó financiamiento a 7,712 mujeres empresarias con una derrama crediticia de 7,456 millones de pesos. En la Semana Nacional del Emprendedor del 2017 el INMUJERES brindó 1,617 asesorías en su Stand; la Red de Apoyo al Emprendedor atendió a 289,651 mujeres emprendedoras y empresarias para

compartirles convocatorias de programas, eventos, capacitaciones, noticias, y demás información de interés.

En el mismo informe se reporta que el Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIM) en 2017, otorgó 719,900 microcréditos en beneficio de 567,600 microempresarias y brindó capacitación a 41,900 personas, de las cuales 93.9% fueron mujeres. Uno de los objetivos de estas capacitaciones fue propiciar la autonomía de las mujeres rompiendo los estereotipos y roles de género. Una acción afirmativa del PRONAFIM fue ofrecer a las Instituciones de Micro financiamiento (IMF) dos líneas de crédito estratégicas para el otorgamiento de microcréditos exclusivamente a mujeres; la primera, con el propósito de brindarles microcréditos con tasas de interés preferenciales y, la segunda, para fomentar su capacitación financiera y empresarial.

En las ROP del PRONAFIM, se estableció una cláusula antidiscriminatoria”, así como en el apartado XI de las Reglas de Operación, titulado “Derechos y obligaciones de los sujetos de apoyo”. En el mismo sentido, las ROP 2017 del Fondo Nacional Emprendedor (FNE) de la SE establecieron cinco puntos adicionales en la evaluación técnica, financiera y de negocios a los proyectos procedentes de mujeres emprendedoras. Como resultado, se ministraron recursos a 1,178 proyectos, por un monto de 284.2 millones de pesos.

Mediante el Programa de Fomento a la Economía Social, el Instituto Nacional de la Economía Social (INAES) otorgó 202 apoyos productivos integrados exclusiva y mayoritariamente por mujeres en municipios con grado de marginación alto y muy alto, beneficiando a 1,083 socias (México Gobierno de la República e INMUJERES, 2017).

1.5 El rol femenino en la sociedad como "ama de casa" y trabajadora remunerada

En México, a pesar del incremento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, siguen asignándose las tareas domésticas y de crianza, así como del cuidado de los mayores, como responsabilidades femeninas, siendo que las mujeres mexicanas, como la mayoría de las mujeres en el mundo, se enfrentan a la doble jornada: el trabajo de casa no remunerado y el trabajo productivo o remunerado. En ocasiones se ha llegado a mencionar la triple jornada, considerando que algunas mujeres también realizan trabajo comunitario (Sánchez, 2004).

En el ámbito privado persiste aún el dominio de una de las partes, generalmente, el hombre sobre la mujer, situando a la mujer como alguien al servicio del hombre, que se mantiene a la espera de que él tome las decisiones. Perdura el arraigo de la idea equivocada de que la mujer debe cumplir la voluntad masculina, se escucha frecuentemente decir “tengo que pedir permiso a mi esposo” o “mi marido me deja trabajar” (Díaz-Barriga, 2008).

Según Díaz-Barriga (2008), no se puede hablar de igualdad económica cuando, aún en la actualidad, no existe igualdad en la relación más básica y esencial de nuestra sociedad: la relación de pareja.

Messing (2002), considera que la ausencia de la socialización en el trabajo doméstico influye fuertemente en las circunstancias en las que las mujeres pueden realizar un empleo asalariado, existiendo una correlación entre el grado del trabajo femenino parcial y la falta de centros de atención y cuidado de menores que aún no se encuentran en edad escolar, es una clara muestra.

Es de suma importancia considerar también los tipos de trabajos remunerados que se asignan a las mujeres, lo cual se ilustra de la siguiente manera:

En la mayoría de los casos, a las mujeres se les asignan en el trabajo tareas que no son sino la prolongación de las actividades domésticas de las que intentan huir: tareas repetitivas, cuidados corporales, función decorativa, pero sobre todo sumisión, disponibilidad, flexibilidad. Semejante continuidad reduce enormemente la función de apertura, descubrimiento, progreso y construcción personal que todo el mundo tiene derecho a esperar del trabajo. En consecuencia, las mujeres no sólo deben cumplir una doble jornada sino que, con frecuencia, las dos jornadas movilizan idéntico registro de actividad. Esa repetición anula el interés de las actividades. Acaba con las ganas y constituye en sí una fuente de agotamiento. Sobre todo porque, a diferencia de los comportamientos viriles exaltados en el trabajo, el saber hacer femenino se ve sistemáticamente desvalorizado. Por último, en muchos empleos obreros femeninos, el esfuerzo necesario para seguir el ritmo de trabajo es tal que algunas asalariadas siguen manteniendo idéntico ritmo en sus actividades domésticas. (Philippe Davezies en Messing, 2002, pp. 21-22)

Fonseca (2008), menciona que en la cultura mexicana, a las mujeres se les enseña lo necesario para volverse amas de casa, mamás y promotoras de los valores sociales, limitadas al espacio privado, a depender de los hombres en el ámbito económico y afectivo, cuyo propósito de existencia es complementar a los hombres. Por otro lado, a los hombres se les instruye a ser padres que proveen dentro del sistema de “familia heterosexual” con base en relaciones de poder evidentemente desiguales, presentes en el ámbito público y normalizándose mediante la violencia.

Díaz-Barriga (2008), expone que las mujeres se encuentran con todo tipo de obstáculos en su desarrollo profesional, por lo que se limita su ingreso a oportunidades de crecimiento laboral, a seguir planes de carrera satisfactorios y a obtener una remuneración justa por el trabajo desempeñado. Es innegable el incremento del número de mujeres que obtienen logros profesionales sobresalientes, sin embargo, para la mayoría de ellas, el rezago sigue siendo motivo de preocupación. A pesar de los avances de la fuerza laboral femenina, la desigualdad de género continúa de manifiesto.

Díaz-Barriga (2008), plantea que en gran parte del mundo, tanto los gobiernos como las empresas realizan esfuerzos por reducir la brecha entre los géneros. Al respecto, Naciones Unidas (NU) planteó la necesidad de adoptar medidas e iniciativas adicionales para promover la potenciación económica de las mujeres, al igual que la incorporación de la perspectiva de género en las políticas y programas económicos. Se propone establecer medidas encaminadas a eliminar los prejuicios en el entorno educativo y disminuir la segregación de género en el mercado laboral.

El factor cultural desempeña un papel muy importante en la implementación de medidas que buscan eliminar las desigualdades, no obstante en todos los sectores es notable una resistencia, que puede ser discreta o totalmente franca, para dignificar a la mujer, es por ese motivo que es de gran importancia incluir la cultura de género en los programas educativos desde el nivel preescolar (Díaz-Barriga, 2008).

Se requiere establecer normas y reglamentos a la par de un programa de incentivos y sanciones, adicionalmente deben implementarse planes institucionales encaminados a que la sociedad se concientice de los derechos de las mujeres, sus roles y el costo socioeconómico que conlleva la discriminación sexual (Díaz-Barriga, 2008).

Saldívar et al. (2015), hacen una referencia a la perspectiva actual en México, destacan que una gran cantidad de personas consideran que existen importantes cambios en los roles de género en comparación con las décadas pasadas, incluso consideran que los cambios han favorecido a las mujeres y afectado a los hombres. En cuanto a las mujeres, se menciona su acceso a la educación superior, a su participación en el trabajo remunerado, su desempeño como profesionistas, la posibilidad de elegir el número de hijos que tendrán, la libertad para escoger a su pareja, entre otras que antes se veían muy lejanas. En lo que respecta a los hombres, se manifiesta que ya no cargan con toda la responsabilidad económica, que se involucran más en tareas propias del hogar y

del cuidado de los hijos y tienen mayor participación en la crianza, que era una de las actividades que antes era considerada exclusiva de la mujer.

La autora destaca que México es un país multicultural que se ve reflejado en las diferencias que existen entre las personas de una u otra región, si bien existen opiniones generalizadas en toda la nación, también hay distinciones muy marcadas de una región a otra.

En una investigación realizada en el 2009 por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF, por sus siglas en inglés), al indagar la percepción que las niñas y los niños tienen sobre los roles de género, fue notable el cambio que ha tenido respecto a generaciones anteriores, dicha diferencia está más reflejada en el caso de las mujeres, sin embargo, esto no puede considerarse como un indicador inequívoco de equidad, ya que aún más de la mitad de los participantes del estudio manifestaron estar de acuerdo con que las mujeres son las responsables de las tareas del hogar y del cuidado de los hijos, y una gran mayoría también estuvieron de acuerdo en que son los hombres los responsables de llevar sustento a sus casas (Saldívar et al., 2015).

Para concluir este capítulo cabe resaltar que las expectativas asignadas a las mujeres, con base en el género, siguen arraigadas en las distintas sociedades, siendo muy notables en la vida cotidiana de las mujeres en México, sin embargo, se han logrado cambios significativos en el ámbito laboral, para poder explicar esta situación y vislumbrar el futuro de la situación de las mujeres en el trabajo se debe analizar qué implica el trabajo en la vida de las mujeres y sus familias.

CAPÍTULO 2. LA RELACIÓN FAMILIA - TRABAJO EN LA VIDA DE LAS MUJERES Y SUS IMPLICACIONES

2.1 Inserción de la mujer al trabajo remunerado

Las mujeres se integraron de manera masiva al trabajo en los países europeos, con diversas características en cada país. En el periodo entre los años 1975 y 1996, la cantidad de mujeres trabajadoras se incrementó de 46 a casi 62 millones, en esas dos décadas, el incremento de las mujeres trabajadoras se proyectó también en el aumento de la tasa del desempleo femenino que es mayor que el masculino (Messing, 2002).

Messing (2002), destaca que a pesar de que fue un avance muy importante que las mujeres accedieran al mercado laboral, no fue del todo un éxito, debido a que también se manifestó en esta esfera la desigualdad, principalmente en la segregación laboral por motivo de sexo y por las desigualdades en el salario, derivadas de la baja valoración que se le da al trabajo realizado por mujeres en comparación, con el de los hombres.

Hernández et al. (2009), mencionan acontecimientos muy relevantes en la vida de las mujeres en México, no sin antes resaltar que para las mujeres que han nacido en el siglo XXI será difícil de creer lo recientes que son; apenas al término de la Revolución Mexicana (1917) se expidió la Ley Sobre Relaciones Familiares, la cual permitió a las mujeres la disolución del vínculo matrimonial; la Ley Federal del Trabajo de 1931, en la que se permitió a la mujer casada celebrar contratos de trabajo sin autorización del marido; y hasta 1953 se reformó nuestra constitución para reconocer la ciudadanía de las mujeres, otorgándoles el derecho al sufragio (Hernández, Camarena y Gómez, 2010).

Álvarez - Amézquita et al., (1960), resaltaron el Programa de Bienestar Social Rural, creado durante el sexenio de Ruiz Cortines en 1953, como ejemplo de las medidas públicas que se tomaron para apoyar las funciones de las mujeres, de acuerdo a sus roles de madres y amas de casa. En el programa se brindaban jardines de niños, desayunadores infantiles, cursos básicos de corte, costura, confección y manualidades; cocina y conservación de alimentos, también, se formaban clubes de madres donde se proporcionaban conocimientos de puericultura y economía doméstica (Tepichin, 2010).

Hernández et al. (2009), refieren que en la década de los cincuenta surgen "las directoras de relaciones familiares y del consumo familiar", quienes conocen los hallazgos en salud y puericultura, así como los nuevos aparatos y herramientas para el hogar y se vuelven objetivos de la publicidad para la venta de productos, imágenes e incluso modelos de familia, de belleza y de vida. De esa manera la mujer se convierte en una "profesional" de la vida doméstica, y a pesar de no tener remuneración por ello, reclama y consigue derechos (Hernández et al., 2010).

A diferencia de lo acontecido con las mujeres, a los hombres se les incorporó a la vida política pública considerados como agentes productivos, proveedores y jefes de familia, se partió del supuesto de que ellos eran quienes realizaban el trabajo productivo. Como consecuencia de centrar la atención hacia las mujeres por ser madres y amas de casa, su participación en el ámbito laboral, su papel como jefas de familia y proveedoras se veía como una situación particular, por lo que no requería de la acción pública. Las trabajadoras se colocaron a la par de los menores de edad, en la categoría de "los más débiles sectores obreros". De esta

forma se otorgaba atención con programas de asistencia para grupos desfavorecidos, a las mujeres que los requerían, generalmente pertenecían al contexto rural o carecían de un varón proveedor. En su mayoría, la seguridad social que obtenían las mujeres, era otorgada por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) como beneficiarias por ser esposas o hijas de un trabajador, las madres que trabajaban formalmente obtuvieron guarderías para sus hijos solamente si se encontraban cerca de sus centros de trabajo y contaban con más de 50 mujeres empleadas (Tepichin, 2010).

La autora resalta la clara diferencia por sexo en la división del trabajo, que permeó el diseño de la política y los programas gubernamentales en el país. Debido a la subestimación de la contribución económica de las mujeres en la producción y la reproducción, las acciones públicas replicaron una jerarquía de género en la que no se reconoció el trabajo femenino, se generalizó la posición de las mujeres en la organización social, principalmente como madres y esposas. Las acciones desarrolladas para apoyar a las mujeres tenían un carácter residual, por lo que fueron prescindibles en épocas de crisis o austeridad económica.

En la década de los setenta, en México, se tomaron acciones públicas en consideración de las demandas, necesidades e intereses de las mujeres, en torno a su función reproductiva y familiar, se dio por hecho como su vocación natural y preferencia individual, se sentó la base de la visualización de las mujeres como receptoras necesitadas y pasivas. El clima de reconocimiento internacional de la relación entre mujeres y desarrollo, que se suscitó en esa década, favoreció a que la búsqueda de mejora en la condición de las mujeres se planteara a partir de ese momento, con la declaración de la necesidad de promover de manera explícita a las mujeres se establecería como una constante en la política pública (Tepichin, 2010).

También en la década de los setenta, México atravesó un proceso de urbanización, que representó cambios fundamentales en la vida de las mujeres, debido al crecimiento del mercado laboral y de las ofertas de empleo. Por otro lado, el ritmo de la vida en el hogar se alteró por el incremento de las necesidades económicas, para tener la posibilidad de mantener una vida digna dentro de las grandes ciudades, por lo cual, la mujer participó activamente en la vida laboral remunerada, e irrumpió en la esfera pública (Hernández et al., 2010).

A partir de mediados de los setenta y en los ochenta, se incorporó de manera decidida la problemática de las mujeres en los programas de gobierno. Las acciones públicas propuestas para la integración de las mujeres se enfocaron en el aprovechamiento de su potencial, subutilizado hasta ese momento. Se promovió la participación de las mujeres en las tareas de desarrollo del país por medio de

trabajo remunerado o voluntario. Tomando como referencia el pensamiento feminista liberal de Occidente, se persiguió la igualdad en el acceso a la educación, al empleo y a bienes materiales tales como tierra y crédito, entre mujeres y hombres (Tepichin, 2010).

En consecuencia se reconoció a las mujeres campesinas como sujetos agrarios y se les proporcionaron tierras para integrar unidades agrícolas industriales, que les permitirían llevar a cabo "tareas productivas de beneficio colectivo". Se modificó la Ley Federal de la Reforma Agraria de 1971, lo que originó El Programa de Unidades Agroindustriales de la Mujer, fue el primero que se dirigió a mujeres en condición de pobreza y abrió espacios productivos rurales. Tepichin (2010) identifica que a partir de ese momento, se han promovido diversas iniciativas de empleo y autoempleo para mujeres, al igual que se han incrementado las oportunidades de educación y capacitación, al considerar que esa era la vía por la que las mujeres accederían al sector moderno de la economía, además de ser el medio infalible por el que se lograría la equidad entre los sexos.

Existió un importante componente demográfico en la política pública instaurada para la integración de las mujeres al desarrollo. La coordinación de los programas dirigidos a la población femenina se le otorgó al Consejo Nacional de Población (CONAPO) de reciente creación, con base en la Ley General de Población de 1974, ésta incluyó el control de la natalidad como una variable importante para la emancipación y plena realización de la mujer. Los programas implementados han resultado en el decremento de los niveles de mortalidad materna e infantil, así como de la fecundidad promedio (Tepichin, 2010).

Tepichin (2010), alude que fue al inicio de la década de los ochenta, que la Coordinación del Programa Nacional de la Integración de la Mujer al Desarrollo, tuvo la responsabilidad de registrar e informar las acciones implementadas para mejorar las condiciones de la mujer, así mismo se planteó la necesidad de promover que las mujeres participaran en el desarrollo como trabajadoras y ciudadanas, no sólo como madres. Impartió talleres de capacitación para la producción, resaltó la necesidad de incorporarlas en el mercado laboral. De esta manera, la capacitación, la formación profesional y el apoyo con guarderías se adoptaron como estrategias fundamentales para la integración de las mujeres al desarrollo.

El país atravesó una situación económica ante la cual, la incorporación de las mujeres al desarrollo fue percibida como una alternativa para superar la crisis, el golpe de los problemas económicos fue aminorado con la asignación de un papel central a las mujeres en el combate a la pobreza, gracias a la evidencia existente sobre la utilización eficiente de recursos que realizan las mujeres para el beneficio

de las familias, la acción pública se orientó a proporcionar recursos económicos y materiales a la mujer para disminuir las carencias de los hogares pobres (Tepichin, 2010).

Bajo el mandato de Zedillo, en el año de 1996, nuevamente en un ambiente de crisis y austeridad presupuestal, se creó el Programa Nacional de la Mujer Alianza para la Igualdad (Pronam), dependiente de la Secretaría de Gobernación, desde 1998 se asignó como responsabilidad de la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer (Conmujer), reconocido como el instrumento gubernamental principal para la participación plena de la mujer, en igualdad de condiciones con el hombre, y de manera efectiva en la vida económica, social, política y cultural de la nación.

El Programa Mujeres en Solidaridad (1989) se enfocó en la participación de la mujer en la gestión comunal de la producción como parte crucial para superar la pobreza. Se han implementado proyectos de participación comunitaria desde construcción de viviendas hasta servicios de comedores populares, los cuales han sido ampliamente promocionados para las mujeres, por medio de ellos se emplean de manera voluntaria, y se refuerza su rol de cuidadoras de la familia y la comunidad. En el año de 1997 se creó el programa Progres-a-Oportunidades para incrementar el capital humano canalizando los apoyos mediante las mujeres, se integra por tres partes estrechamente relacionadas: apoyos educativos, atención básica a la salud y apoyos para mejorar el consumo alimenticio y el estado nutricional de las familias de escasos recursos, sobre la titular recaen las funciones de corresponsabilidad (Tepichin, 2010).

En el informe que presentó la Conmujer (2000), se informó que los programas siguen enfocados en el acceso equitativo de ambos sexos a la educación, al cuidado de la salud, al trabajo y a la estimulación de la capacidad productiva de la mujer, más la defensa de sus derechos, ampliar el acceso a la toma de decisiones a todos los niveles, a la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres (Tepichin, 2010).

La autora resalta que a pesar de que las acciones se han diseñado con la finalidad de atender las necesidades de las mujeres, se mantiene el énfasis en reducir la desigualdad de ingresos, no en la de sexos, por lo que la búsqueda de la equidad se mantiene en pausa a la vez que se prioriza la satisfacción de las necesidades básicas. Al suponer que la situación de las mujeres es debida a la falta de capital, crédito, propiedad y las reducidas oportunidades y recursos, las políticas públicas y los programas para mujeres se enfocan especialmente en la vulnerabilidad provocada por los bajos recursos económicos. Al atender el combate a la pobreza con foco en las mujeres, se dio alcance a la meta con menos costos políticos y

económicos que los que implicaría un programa de igualdad de oportunidades. No está en duda que la política pública y los programas diseñados para el aprovechamiento del potencial de las mujeres que se inició en los setenta y que siguen presentes a la fecha han significado un avance de importancia en las condiciones de las mujeres, sin embargo, al promover su participación por esta vía en México, ha sido mediante la delimitación en la que las mujeres son objeto de la política pública y no sujetos de ésta (Tepichin, 2010).

Tepichin (2010), expresa que la política pública y los programas establecidos para que las mujeres se integren al mercado laboral, obtengan un ingreso, tengan mejor educación o capacitación, no necesariamente, han afectado de forma positiva a la igualdad de las relaciones de género. Con este tipo de políticas se ha otorgado una confianza en el mercado que no permite advertir que la situación del poder dentro de la unidad doméstica se debe considerar como un aspecto fundamental. Las soluciones diseñadas sólo para mujeres que no incluyan acciones pensadas con miras a eliminar la desigualdad surgida de la diferencia de los sexos, mantiene intacto el poder, empujando a las mujeres a un cambio sin transformación.

De acuerdo con el boletín No. 10 “Desigualdad en cifras” del INMUJERES (2016), los ingresos de las mujeres que trabajan para el mercado representan en promedio 39.4% de los ingresos totales de sus hogares. Se hace la comparación entre las mujeres viudas cuyo ingreso representa el 59% y el de las mujeres casadas o en unión libre es de 31.6%, se puede asumir que éstas últimas aportan en mayor cantidad su trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Que las mujeres reciban ingresos monetarios por su trabajo para el mercado tiene beneficios para ellas, sus familias y para la economía del país, ya que les permite incrementar su autonomía económica, tomar decisiones propias y ampliar su poder de negociación.

Ramírez (2018), hace referencia a la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI, en la que se muestra que la población mexicana presenta los siguientes rasgos:

De los 119'530,753 de mexicanos 61'474,620 son mujeres, lo que representa 51.4% de la población; y 58'056,133 son hombres, 48.6% de la población. En 2014, las mujeres de 15 a 49 años tenían en promedio 2.3 hijos. En 2014, la edad mediana registra 27 años, lo cual evidencia que México sigue siendo un país de jóvenes. Como consecuencia de las diferencias por sexo en la mortalidad y la migración, la edad mediana de los hombres es tres años menor que la de las mujeres, es decir, 26 años para ellos y 29 para ellas. Las mujeres presentan un índice de envejecimiento mayor que el registrado por los hombres. Para 2016 la esperanza de vida de las mujeres

fue de 79.54 años, mayor que la de los hombres, que fue de 74.72 años. (p. 100)

Con base en la Encuesta Intercensal 2015, se constata que cada vez más mujeres participan en el mercado laboral: de 2001 a 2016 la tasa de participación económica de las mujeres pasó de 35.3% a 43.4%. Sin embargo, su inserción en el mercado sigue teniendo desventajas, 57.2% de las mujeres que trabajan lo hacen en el mercado informal, con consecuencias desfavorables: bajos salarios y escasa o nula protección social, 35.0% de las mujeres que tienen entre 15 y 29 años no estudian, no se capacitan, ni trabajan para el mercado; de ellas casi dos terceras partes son madres y dedican una parte considerable de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (Ramírez, 2018).

2.2 Implicaciones de la incorporación de la mujer al trabajo remunerado

La incorporación de las mujeres al mercado laboral, sin una valoración de su aportación en la producción y reproducción social, y sin una redefinición de la división del trabajo dentro de sus hogares, ha provocado su asignación laboral en los sectores menos modernos y más desventajosos de la economía, al igual que un incremento en su carga de trabajo (doble jornada). Adicionalmente, la inclusión femenina al trabajo no ha cambiado la subordinación de las mujeres, ni dentro ni fuera de su hogar (Tepichin, 2010).

El nivel de escolaridad alcanzado por las mujeres ha conseguido superar el promedio de los hombres, lo cual ha influido en que las mujeres que se desempeñan en funciones profesionales y técnicas se haya incrementado de manera significativa, sin embargo, persisten las segmentaciones en el mercado laboral que delimitan el nivel de ocupación al que pueden incorporarse las mujeres, manteniéndolas en los segmentos más desvalorizados. En 1998 el 16% de las mujeres que trabajaban se desempeñaban como empleadas domésticas, incrementándose en diferentes años de esa misma década, llegando a alcanzar hasta un 22% (Abramo, 2007).

Abramo (2007), también manifiesta que a pesar de que la escolaridad de las mujeres, en los años 90, se incrementó más que la de los hombres, al realizar el análisis de la relación entre escolaridad e inserción laboral son muy evidentes las desigualdades, ya que un mayor nivel educativo no garantiza mejores oportunidades de empleo, sino que las mujeres necesitan demostrar una formación académica superior para tener acceso a oportunidades de trabajo iguales que los hombres, siendo en promedio cuatro años más de formación para

tener una remuneración igual a la de un hombre, o al menos, dos años más para tener la misma posibilidad de obtener un empleo formal.

Modificar las diferencias salariales así como la ubicación ocupacional de las mujeres no depende solamente de la educación o las calificaciones obtenidas, debido a que existe un rescoldo que no se explica por las diferencias de capital humano, entre hombres y mujeres. Dirigir la acción pública a incorporar mujeres al mercado laboral no basta para transformar la jerarquía de género, puesto que opera con una división sexual del trabajo, en consecuencia de una lógica de subordinación, en la que las atribuciones a cada sexo determinan los sectores y las funciones consideradas apropiadas para hombres y mujeres, por lo que se traslada la problemática de la subordinación en el hogar y en la sociedad al ámbito laboral (Tepichin, 2010).

Ciertos supuestos en los que se basan para el diseño de los programas de empleo y autoempleo en mujeres, han sido de poca ayuda para acabar con el traslado de la subordinación de los hogares a los lugares de trabajo. Al calcular los costos laborales se consideran los estereotipos, en el que se piensa en el trabajador masculino como alguien que dedicará tiempo completo a su trabajo y que no requerirá de ausentarse para desempeñar funciones derivadas de la reproducción, como en el caso de las mujeres, al igual que en el modelo de familia sobreentendido, que se caracteriza por el hombre que trabaja durante toda su vida contra la parcial actividad laboral de la mujer, por ser la responsable del cuidado y, por lo tanto, una fuerza de trabajo secundaria. Se da por hecho que el salario del hombre será suficiente para cubrir las necesidades económicas de la familia. Para implementar alternativas productivas con viabilidad financiera es necesario dejar de partir de contextos de género segregados, así como dejar de dirigirlos a actividades sujetas a los roles de crianza y labores domésticas (Tepichin, 2010).

Hernández et al. (2010), argumentan que con las circunstancias económicas en el mundo entero, se ha presentado un cambio en el papel de la mujer, por incorporarse al mercado laboral como apoyo al ingreso familiar, sin embargo, actualmente, y cada vez con mayor frecuencia, es el único sostén de la familia. Las mujeres están presentes en diversos trabajos, en las ciudades se encuentran espacios que les permiten obtener recursos económicos propios, así como, la posibilidad de desarrollarse en labores fuera del ámbito doméstico, ocupan empleos en: la academia, la empresa, los servicios públicos, en los ámbitos político y social. De manera que, conforme avanza el tiempo, han logrado abarcar una gama más amplia de actividades económicas, por supuesto aún hay ramas productivas con mayor presencia de hombres, sin embargo, la mujer incursiona paulatinamente en ellas.

En las ciudades ha emergido una nueva generación de mujeres profesionistas, quienes trabajan y tienen anhelos distintos a los de sus madres, a pesar de que ellas también tuvieran estudios universitarios. Se integran a un mercado laboral altamente competitivo y demandante de nuevas capacidades para aportar al desempeño de las organizaciones (Hernández et al., 2010).

Ramírez (2018) informa que de acuerdo con la Encuesta Intercensal 2015 del INEGI el promedio de años que ha estudiado la población de 15 años y más es de 9.1 años, sin embargo, analizando por género, se identifica que la población femenina de 15 años y más solo ha estudiado 9 años, contra los 9.3 años que alcanzan a estudiar los hombres. A pesar de que la población analfabeta del mismo rango de edad ha disminuido en los últimos años, actualmente hay 4,749,057 de analfabetas, de los que el 35% son hombres y el 65% son mujeres. Dando muestra de que persiste la desigualdad de oportunidades educativas.

2.2.1 Igualdad vs discriminación laboral

La igualdad está considerada en el ámbito de los Derechos Humanos, cuyos antecedentes han sido ubicados en la teoría del derecho inherente al ser humano, que no necesariamente depende de alguna autoridad, debido a que está constituido por principios, postulados o ideales con valor en sí mismos y que rigen la conducta humana: se resalta la concepción de los valores humanos, por lo que su validez y su vigencia son permanentes, por derivar de la propia naturaleza del ser humano (Vázquez y Herrera, 2015).

Vázquez y Herrera (2015), describen que los derechos humanos son innatos; absolutos ya que pueden ser demandados por cualquier persona; obligatorios, dado que el Estado está comprometido a defenderlos; inalienables por no ser negociables; imprescriptibles; indivisibles, puesto que son complementarios entre sí, de manera que, si uno de ellos es infringido, se vulnera a los otros; inviolables ya que, de ser transgredidos se atenta contra la dignidad; y universales ya que son genéricos a hombres y mujeres.

Los derechos humanos hacen referencia inicialmente, a las prestaciones requeridas para el desarrollo personal en cualquier ámbito: profesional, laboral, económico, psico-emocional y social y después, que cualquier afectación, detrimento o discriminación, constituye una violación a los mismos (Vázquez y Herrera, 2015).

En este sentido la Conferencia de Viena sobre Derechos Humanos (Naciones Unidas, 1993), en su apartado 18 reconoce los derechos de la mujer como

parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales, así mismo proclama la erradicación de la violencia y todas las formas de acoso y explotación sexuales, en particular las derivadas de prejuicios culturales, en este tenor se hace referencia al género como los atributos o roles que cultural y socialmente se les han adjudicado al hombre y a la mujer (Vázquez y Herrera, 2015, p 774).

Es importante señalar que la lucha por los derechos de las mujeres se ha llevado a cabo a partir de diversas e innovadoras iniciativas de diferentes movimientos de mujeres. Los feminismos teóricos por si mismos no hubieran alcanzado la asistencia a las mujeres ni logrado que se escucharan sus voces. Los feminismos son numerosos y con diferentes enfoques sobre la lucha de las mujeres. Un punto muy relevante de la historia del movimiento feminista fue el reconocimiento del tema a nivel legal internacional; en 1946 se formó la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer, para examinar la situación de las mujeres y promover sus derechos, treinta años después, el 18 de diciembre de 1979, la Asamblea General de las Naciones Unidas decretó la Convención sobre la Eliminación de todas las forma de discriminación contra la mujer (CEDAW) la cual fungió como tratado internacional el 03 de septiembre de 1981 tras ser ratificada por 20 países, 10 años después cientos de países se declararon obligados a las disposiciones (Bach, 2015).

Bach (2015), menciona que se realizaron cuatro conferencias mundiales en el periodo comprendido de 1975 a 1995; en México, Copenhague, Nairobi y Pekín, cuyo objetivo fue la elaboración de planes y estrategias de acción en beneficio de los derechos de las mujeres. En el caso de México, en 1975, el encuentro mundial obtuvo como resultado la propuesta de tres objetivos:

- La igualdad plena de género y la eliminación de la discriminación por motivos de género.
- La integración y plena participación de la mujer en el desarrollo.
- Una contribución cada vez mayor de la mujer al fortalecimiento de la paz mundial.

Las reuniones internacionales continuaron en etapas de revisión y evaluación en periodos de cinco años, posterior a la realizada en Pekín, en la cual se incluyó el término género. Por otro lado, se trató el tema de la exclusión de las mujeres en los derechos humanos. Gracias a que el feminismo y el reclamo de los derechos para las mujeres tuvieron eco a nivel internacional, la demanda de la igualdad de género se puede encontrar en todo el mundo (Bach, 2015).

La desigualdad de género lleva implícita la discriminación, al considerar situaciones relacionadas con maltrato a personas por su condición, por pertenecer a determinado grupo social, la menor retribución económica a una persona o grupo específico, por pertenecer a una población en particular, el trato diferenciado por cuestión de género o preferencias y la exclusión por ideología, marginación, por mencionar algunos (Vázquez y Herrera, 2015).

Hace más de una década, en México se promueven el derecho a la igualdad laboral y no discriminación en los centros de trabajo, de forma independiente y con apego a las leyes que los rigen. La cultura o las conductas que excluyen a las personas se reproduce en todos los ámbitos de la vida (CONAPRED, 2015).

La Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS), desde el 2009 creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre hombres y mujeres. La finalidad es evaluar y certificar las prácticas encaminadas a alcanzar la igualdad laboral y no discriminación, en los centros de trabajo que las han implementado (CONAPRED, 2015).

Adicionalmente, la STPS tiene el objetivo de promover una cultura laboral donde ninguna condición sea un impedimento para la inclusión laboral, y en la que la responsabilidad social de los centros de trabajo con sectores vulnerables de la sociedad sea un valor (CONAPRED, 2015).

El INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG), en el año 2003, con el fin de desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para establecer las políticas de igualdad de género y favorecer la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (CONAPRED, 2015).

El CONAPRED (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación), tiene la facultad de difundir acciones para prevenir y eliminar la discriminación, de forma que en el 2011 construyó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación, para asesorar a todas las organizaciones del país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación (CONAPRED, 2015).

A pesar de los mecanismos implementados, persisten en el escenario laboral múltiples formas de discriminación, lo que obstaculiza el pleno goce de los derechos humanos y laborales. La discriminación impide el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades a las personas, y por lo tanto, quedan en desventaja para desarrollarse plenamente (CONAPRED, 2015).

En el año 2013, 10 empresas privadas con 695 centros y 66 instituciones con 382 dependencias y unidades administrativas de los tres órdenes de gobierno obtuvieron la certificación en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2012 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. De 2003 a 2013, 326 organizaciones, con 2,879 centros de trabajo, obtuvieron la certificación en el Modelo de Equidad de Género (MEG), este modelo llevó a las organizaciones a generar procedimientos para mejorar las condiciones de trabajo, gracias a su implementación pudieron diagnosticar la situación de la igualdad de género en su centro de trabajo, a saber qué hacer para mejorarla y a promover una cultura de respeto a las diferencias, de igualdad de oportunidades y colaborar con ello, en la democratización del país (CONAPRED, 2015).

El INMUJERES realizó el estudio "Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género", en el año 2013, el cual arrojó, que las organizaciones que han implementado el MEG refieren que obtuvieron mejoras en el clima laboral, la comunicación, la productividad, la estabilidad del personal en sus puestos, y una mayor realización de acciones positivas para las trabajadoras. También se indagó la percepción del personal, resultando que más del 60% evaluó positivamente en cuestiones como el ingreso al empleo, el acceso a prestaciones y a capacitación, así como en igualdad de remuneración (CONAPRED, 2015).

De los resultados más trascendentes obtenidos, las instituciones involucradas determinaron la propuesta del instrumento Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, de manera consensuada, con la finalidad de establecer las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Las tres instituciones tienen la conciencia de que la transformación de la situación en los lugares de trabajo requiere de la corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para obtener el desarrollo organizacional, y por supuesto en relación con su entorno (CONAPRED, 2015).

Vázquez y Herrera, concluyen en su documento del 2015, que todo acto u omisión con carácter discriminatorio que atente contra la dignidad de la persona, que como consecuencia genere una afectación a sus condiciones u oportunidades laborales, es una violación de los derechos de la mujer que transgrede el principio de igualdad y, por consiguiente, es un tipo de violencia de género, por lo que debe quedarse al margen de las normativas que regulan la violencia de género. A pesar de la existencia de diversas normas sustantivas consagradas en la legislación tanto nacional, como internacional, es evidente la transgresión al derecho laboral de la mujer, lo cual exhorta a reflexionar sobre la eficacia del sistema jurídico de

los Estados, al ser el género un constructo cultural, es necesario trabajar en el sistema educativo para lograr un cambio formativo.

Limón (2013), identifica un doble discurso respecto a la integración de las mujeres a las organizaciones; por un lado es notoria la mayor inclusión de las mujeres en el trabajo remunerado, pero por el otro, las posiciones laborales a las que acceden se mantienen en un nivel jerárquico menor en comparación a las de los hombres, por lo que se reduce su posibilidad de participar en la modificación de la estructura organizacional, en la forma de dirigir o en la toma de decisiones.

Limón (2013), resalta que a pesar de los avances alcanzados en materia de equidad de género, los datos señalan que la discriminación sexista está muy lejos de ser erradicada en el ámbito laboral y vislumbra que puede deberse a que el acercamiento al problema ha conllevado cambios que no influyen en las creencias ni prácticas que reproducen los estereotipos.

Las distorsiones y la discriminación en el mercado laboral restringen las opciones de las mujeres para conseguir un empleo remunerado, en muchos países del mundo, y la representación femenina en los altos cargos y entre los empresarios sigue siendo baja. Los desafíos del crecimiento, la creación de empleo y la inclusión están muy relacionados. Las mujeres realizan una contribución de gran importancia al bienestar económico aportando grandes cantidades de trabajo no remunerado (en el cuidado de los niños y tareas domésticas), que en muchos casos siguen siendo invisibles y no se contabilizan en el Producto Interno Bruto (PIB). La capacidad de las mujeres para integrarse al mercado laboral se ve limitada por la gran cantidad de tiempo que dedican a trabajos no remunerados (Ramírez, 2018).

Del mismo modo, las necesidades básicas insatisfechas y la carencia de derechos limitan el potencial de las mujeres para incorporarse al mercado de trabajo formal o convertirse en empresarias. En algunas economías emergentes y en desarrollo, las restricciones que impiden que las mujeres se movilicen de manera independiente y participen en el mercado de trabajo menoscaban su potencial económico (Banco Mundial, 2011). Las mujeres predominan en el sector informal, caracterizado por la vulnerabilidad de la situación de empleo (Ramírez, 2018).

El grado en el que la discriminación por razón de sexo afecta el ámbito laboral, se manifiesta en diversos tipos de violencia, los cuales se abordarán en el siguiente punto.

2.2.2 Violencia de género en el ámbito laboral

Violencia de género

Espinar y Mateo (2007), enuncian que el término violencia de género se refiere a: las formas de violencia que se originan en las definiciones y relaciones de género predominantes en una determinada sociedad, añadiendo las siguientes aclaraciones: no todas las formas de violencia contra las mujeres es violencia de género, dado que pueden ubicarse en variables diferentes al género, y además, se puede aplicar la perspectiva de género a diversas formas de violencia, cuyas víctimas no sean mujeres.

Al mencionar la violencia de género no sólo se refiere a actos evidentes de violencia directa (física, psicológica, sexual, económica o social), sino además a la violencia estructural y cultural. Por lo tanto, las estructuras patriarcales y la ideología machista, son formas de violencia basadas en el género, mientras que fundamentan, explican y justifican las diversas expresiones de violencia directa (Espinar y Mateo, 2007).

Los tres tipos de violencia; directa, estructural y cultural, se mantienen estrechamente interrelacionadas, según Carmen Magallón (2005), de todas las interrelaciones entre éstas, principalmente se suceden de la siguiente manera: de la violencia cultural a la directa, que pasa por la estructural (Espinar y Mateo, 2007).

En este mismo sentido, se deduce que para erradicar la violencia de género, las acciones deben dirigirse a sus diferentes componentes, por lo que, no es suficiente actuar sobre la violencia directa, sino que se debe actuar también sobre la violencia cultural y la estructural. Para analizar los posibles efectos de ciertas transformaciones estructurales y culturales sobre la violencia directa, deben estudiarse los cambios acontecidos por la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral, que ha tenido lugar en las últimas décadas, a diferente nivel y ritmo, entre los diferentes países (Espinar y Mateo, 2007).

El incremento de la incorporación de las mujeres en el mercado laboral puede ser una prueba de la disminución de la violencia estructural, e incluso la presencia de las mujeres en una mayor variedad de escenarios laborales, se puede interpretar como una muestra de que la discriminación social, vivida a lo largo de la historia por las mujeres, está retrocediendo (Espinar y Mateo, 2007).

Martín y Cañete (2016), resaltan que si bien cualquier trabajador puede ser objeto de la violencia, hay algunos colectivos más vulnerables a sufrirla: las minorías étnicas y raciales, los trabajadores en empleos precarios, los jóvenes y las

mujeres. Es justamente con el término violencia de género en el trabajo, que se refiere a las situaciones en las cuales mujeres trabajadoras son objeto de actos de violencia en cualquiera de sus formas, ya sea dentro de su lugar de trabajo, durante la jornada laboral o fuera del mismo, mientras que la actividad que se esté realizando tenga relación con el trabajo.

En cuanto al entorno familiar, no hay certeza de en qué medida se han dado cambios en las relaciones de poder, o de roles, o en términos de violencia directa, que resulten de la participación laboral de las mujeres. Espinar y Mateo (2007), declaran que, en términos generales la reincorporación de la mujer al mercado laboral no ha determinado el abandono de las responsabilidades tradicionalmente femeninas, en el ámbito doméstico, es decir, la participación de las mujeres en el mercado laboral no ha conllevado a un cuestionamiento profundo de los roles tradicionales, al interior del núcleo familiar.

Espinar y Mateo (2007), observan que la participación laboral de las mujeres está caracterizada por la segmentación horizontal, lo que ha resultado en sectores laborales feminizados. Dichos sectores económicos generalmente se relacionan con roles y responsabilidades asignados históricamente a las mujeres, lo que supone trasladar al mercado laboral la división sexual del trabajo tradicionalmente asignada. Esta situación de la participación laboral de las mujeres, al parecer continuará en un corto plazo, si se consideran las opciones académicas que están tomando hombres y mujeres, quedan grandes dudas al respecto de las posibilidades de que la participación laboral represente un cambio de roles e identidades de género.

Los autores también resaltan la mayor probabilidad que las mujeres tienen de mantener relaciones discontinuas y frágiles con el mercado laboral, lo que obstaculiza sus posibilidades de independencia y autonomía. En casi la totalidad de los países desarrollados, las mujeres presentan las mayores tasas de desempleo y tienen la mayoría de los contratos a tiempo parcial, temporales y en la economía informal. De la misma manera, socialmente se sigue considerando más permisible el desempleo femenino que el masculino, y por lo tanto la mayor precariedad laboral que afecta a la mujeres (Espinar y Mateo, 2007).

Espinar y Mateo (2007), hacen referencia de López y Valiño (2003), quienes declaran que el incremento en la mayoría de las tasas de actividad, se acompaña de una evidente discriminación de las mujeres en el entorno laboral, que se ve reflejada en la merma de sus derechos laborales, en salarios más bajos, en un menor prestigio social, derechos reducidos a prestaciones económicas, entre otras. Debido a lo ya mencionado, la violencia estructural se mantiene, aunque

existan cambios, por lo que, la posibilidad de que representen efectos en la cultura y en la violencia directa, disminuye.

La discriminación es una forma de violencia, que puede manifestarse desde ciertas actitudes negativas, hasta la agresión física. De manera indistinta, conlleva un trato inferior por motivos del sexo, lo que resulta ser un factor determinante en el hostigamiento laboral, desde este punto de vista la discriminación es visible desde la forma de publicar las ofertas de empleo, el proceso de selección de personal, los requisitos de contratación, las formas de evaluación, e incluso, las causas de despido, atribuibles al hecho de ser mujer, tal como el embarazo (Vázquez y Herrera, 2015).

Desde otro punto de vista, la violencia estructural se justifica a partir del establecimiento de ciertas creencias sobre las mujeres y su capacidad productiva al respecto de sus roles, aptitudes e identidades, finalmente violencia cultural, las cuales se amoldan a las necesidades del modelo económico dominante (Espinar y Mateo, 2007).

Para Espinar y Mateo (2007), hablar de violencia de género supone resaltar la base sociocultural de esta violencia, mostrando la posibilidad de cambios y las áreas sobre las cuales realizar la acción, al quedar definida como un problema social y no sólo individual, por lo cual, debido a sus dimensiones estructurales y culturales se trata de un problema que implica a toda la sociedad y no exclusivamente a las personas afectadas, tanto en sus causas y consecuencias como en las medidas de erradicación.

Acevedo, Vargas y Prado (2018), nos exponen una aproximación a la incidencia del fenómeno de la violencia contra las mujeres en México, la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). La información de la ENDIREH 2016, permite dimensionar y caracterizar la dinámica de las relaciones que mantienen las mujeres con las personas que integran sus hogares, particularmente con su esposo o pareja, así como, sobre las relaciones que han establecido en otros espacios como centros educativos, laborales o comunitarios. Con la finalidad de identificar si han experimentado situaciones adversas, como agresiones de cualquier tipo, amenazas, coerción, intimidación, privación de su libertad o abusos verbales, físicos, sexuales, económicos o patrimoniales que les causaron un daño directo o tuvieron la intención de hacerlo.

Con base en los resultados de la ENDIREH 2016, en México, se sabe que de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más que residen en el país, se estima que 30.7 millones (66.1%) han padecido al menos un incidente de violencia emocional,

económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja (Acevedo et al., 2018).

Para alcanzar el objetivo de frenar la violencia de género, la acción debe dirigirse a los tres factores que la integran; violencia directa, estructural y cultural. Resulta necesario fortalecer los cambios estructurales que se han iniciado, corregir sus debilidades. Resultando además, indispensable hacer una fuerte transformación del entorno cultural, de no ser así, seguirá justificando la permanencia de relaciones desiguales, de dominación y de violencia.

Clima laboral de violencia

Desde el punto de vista cognitivo, las características que existen en una organización y su influencia en el comportamiento de sus trabajadores dependen del significado psicológico sobre la percepción de un ambiente, las cuales difieren por las variaciones individuales. Brunet (1992), expone que cualquier situación de trabajo implica diversos factores específicos en la persona, como lo son; sus aptitudes, características físicas y psicológicas, que están relacionadas con el entorno social y físico, en consecuencia, el individuo se percibe dentro de un clima establecido por la naturaleza particular de cada organización, por lo tanto, no es posible predecir el comportamiento individual en el trabajo solamente por las características personales, sino que debe considerarse también la percepción que el individuo tiene de su entorno laboral y los componentes de su trabajo (Uribe, 2011).

Leymann (1996), define al acoso psicológico como: una interacción social, mediante la cual, una persona recibe ataques de una o más personas, diariamente, por semanas o meses, haciendo que se sienta desamparada y con riesgo de perder su empleo. Por su parte Hoel, Einarsen, Keashly, Zapf y Cooper (2003) mencionan que el acoso laboral conlleva comportamientos negativos durante un tiempo prolongado, provocando desequilibrio en la persona que los recibe, al ser un ataque persistente y con una larga duración, no se trata de un hecho aislado (Uribe, 2011).

El mismo autor refiere el siguiente listado de factores determinantes para desencadenar desórdenes psicológicos y fisiológicos de alto riesgo, realizado por Colligan y Higgins (2005), tras un extenso análisis sobre la etiología y las consecuencias del estrés en los lugares de trabajo:

... ambiente de trabajo tóxico (contaminado por sustancias nocivas), sobrecarga de trabajo, aislamiento, intercambio de turnos, conflicto de rol, ambigüedad

de rol, pérdida de autonomía, problemas de desarrollo de carrera, relaciones difíciles con jefes y compañeros de trabajo, acoso sexual, violencia laboral o acoso en el trabajo y clima laboral. Las consecuencias de dichos factores pueden traducirse en una alta probabilidad de ausentismo, disfunción organizacional, baja productividad, enfermedades psicosomáticas y desgaste ocupacional (burnout) (Uribe, 2011, p. 69).

De acuerdo con Gómez (2008), en México, la Procuraduría de la Defensa del trabajo se presentaron 562 casos de discriminación de género, acoso sexual y violencia, y en el 2011 se llevaron a cabo 25,865 acciones de procuración de justicia laboral, adicionalmente, la crisis económica del 2009, la creación de empleos formales en la Ciudad de México disminuyó 48%, mientras que la tasa de desocupación incrementó 0.9%, lo cual afectó a 250,000 personas aproximadamente. A pesar de la crisis, grandes corporativos mexicanos incrementaron sus ganancias en un 50%, como consecuencia, de acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), México tuvo el mayor crecimiento en Latinoamérica, de pobreza, indigencia y desigualdad de ingresos en el mismo año (Uribe, 2011).

Siguiendo en la misma línea, el entorno social para los trabajadores mexicanos se vislumbraba muy complicado, debido al incremento de la desigualdad social, lo que es causante del aumento de la violencia, como una situación cotidiana en la vida personal y familiar, afectando los niveles de calidad de vida y bienestar social en todo el país. Dado que la violencia forma parte de la naturaleza humana, la sociedad y el Estado Mexicano, los problemas que trae consigo la violencia social, narcotráfico, desempleo, violencia intrafamiliar, discriminación, delincuencia y pobreza, se verán acrecentados, en la sociedad, la familia y, por supuesto, en las relaciones laborales (Uribe, 2011).

La violencia de género está tan presente en el ámbito público como en el doméstico, si bien, no siempre es evidente como la violencia directa, las mujeres trabajadoras están siendo violentadas en su entorno laboral, ya sea por las desventajosas condiciones laborales, por discriminación, por acoso o por agresión, en sus distintos niveles. Adicionalmente, no se deslindan de sus responsabilidades domésticas, de cuidado y de crianza, produciendo la conocida doble jornada femenina.

Acevedo et al. (2018), explican que la violencia laboral abarca todas aquellas conductas dentro del ámbito de trabajo o ligado a éste que atentan contra la integridad física y/o psicológica de la mujer, y que incluso, pueden llegar a afectar sus condiciones de trabajo (contratación, sueldo, prestaciones, etc.) u obstaculizar su ascenso de nivel, e influyen negativamente en la temporalidad del puesto. La

violencia puede provenir tanto del jefe o patrón, como de compañeros de trabajo. De acuerdo a la ENDIREH (2016), el tipo de violencia más frecuente en el trabajo es la discriminación, las agresiones sexuales y las de tipo emocional, como las humillaciones, degradación e intimidación.

Resaltan los siguientes resultados de la ENDIREH (2016), el 10.3% de las mujeres expresan que en los últimos 12 meses, tuvieron menos oportunidades que un hombre para ascender en su trabajo, y un 9.2% recibió menor salario que un varón por el mismo trabajo o en el mismo puesto que ellas. Los agresores más frecuentes en el ámbito laboral fueron; compañeros o compañeras de trabajo 35.2% y el patrón o jefe 19.3% (Acevedo et al., 2018).

Acoso sexual en el trabajo

El acoso sexual en el trabajo, es otra de las manifestaciones de violencia en el ámbito laboral, según el informe coordinado por la CEPAL (2007), el acoso sexual al que se enfrentan las mujeres se caracteriza, al menos, de tres factores, que pueden trasladarse a cualquier escenario social:

- a) *Acciones sexuales no recíprocas, en tanto conductas verbales y físicas relacionadas con la sexualidad, que son recibidas por alguien sin ser bienvenidas; estas acciones son repetitivas, percibidas como premeditadas y aunque persiguen un intercambio sexual, no necesariamente lo alcanzan.*
- b) *Coerción sexual, entendida como la intención de causar alguna forma de perjuicio o proporcionar algún beneficio a alguien si rechaza o acepta las acciones sexuales propuestas, lo que manifiesta una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos.*
- c) *Sentimientos de desagrado, que incluye el malestar que esta experiencia produce, como las sensaciones de humillación, insatisfacción personal, molestia o depresión, consecuencia de las acciones sexuales no recíprocas (Bedolla y García, 1989) ("Ni una más", 2007, pp. 48)*

En el mismo informe, se hace referencia a Délano y Todaro (1993) y Rico (1996), quienes coinciden en que el acoso sexual en el trabajo involucra cualquier conducta sexual intencional que afecta las posibilidades de empleo, tales como la permanencia, la evaluación del desempeño, las condiciones laborales o el ambiente de trabajo. Se incluyen las amenazas u otro tipo de presiones que se manifiestan directa o indirectamente, los hechos pueden implicar desde conductas sutiles, hasta agresiones sexuales.

De la misma manera, en este informe se menciona la Conferencia de la OIT, que en 1985, reconoció que el acoso sexual en el trabajo, es nocivo para quienes lo padecen. A partir de entonces, la OIT tomó dos resoluciones; inicialmente realizó un llamado a los gobiernos para diseñar políticas dirigidas al avance en la temática de igualdad, que también incluyan medidas que combatan y prevengan el acoso sexual, posteriormente declaró este tipo de violencia como una falta a los derechos fundamentales de las y los trabajadores, que implica un problema de discriminación, un riesgo a la salud y la seguridad en el trabajo, una condición laboral intolerable y una forma de violencia que afecta generalmente a las trabajadoras. El acoso sexual afecta negativamente la productividad y el ejercicio de la empresa, mientras que, de igual forma es ética y socialmente inaceptable.

El acoso sexual viola el Convenio 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación, siendo una de las bases de la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento. Algunos países de la región modificaron la legislación para tipificar la figura del acoso sexual, mientras que se toman medidas administrativas dirigidas a la prevención y sanción de este tipo de violencia en el trabajo. Con esta finalidad, se elaboró un manual de autoaprendizaje para inspectores laborales, que presenta las herramientas técnicas que se necesitan para llevar a cabo la investigación de la denuncia de acoso sexual, así como aplicar las medidas de resguardo y determinar las sanciones aplicables ("Ni una más", 2007).

Martín y Cañete (2016), enuncian algunas consideraciones que se deben tomar en cuenta en la lucha contra la violencia de género y el acoso sexual en el entorno laboral, para empezar, se necesita dar a conocer a la sociedad, de situación de las mujeres que padecen la violencia de género en el trabajo, así como diseñar políticas específicas de prevención y atención de las víctimas. Los centros de trabajo deben permanecer especialmente atentos a este tipo de violencia e implementar medidas de prevención de violencia. También, recomiendan emplear técnicas de abordaje para indagar la realidad del fenómeno por tratarse de una problemática difícil de identificar y delimitar.

Martín y Cañete (2016), resumen que la violencia en el trabajo sigue siendo una manifestación de las relaciones de poder y dominación de unos sobre otros, de la misma manera que la mayoría de las estructuras de poder, la ejecuta el más fuerte sobre el más débil, el encargado sobre el subordinado, el jefe sobre el trabajador. Nuevamente es la mujer la que resulta más afectada puesto que se le agrega en mayor medida que al hombre la cuestión del acoso sexual, otra manifestación de la violencia de género que, de igual manera, se ubica, lamentablemente, en el escenario laboral.

2.2.3 La doble jornada femenina

En México aún prevalecen los roles de género tradicionales; "hombres proveedores" y "mujeres amas de casa". A pesar de que los cambios demográficos y económicos han contribuido con una nueva perspectiva, con la finalidad de que la distribución de las tareas domésticas entre hombres y mujeres sea más equitativa, es evidente la mayor participación femenina en las labores domésticas no remuneradas, ocasionando la disminución de sus oportunidades respecto a los hombres para realizar actividades para su desarrollo personal, profesional e incluso actividades de esparcimiento (INEGI- Inmujeres, 2014).

Al considerar el hecho de que la responsabilidad de las tareas domésticas recae sobre la mujer, éste, hace aún más compleja la identificación del impacto sobre las mujeres. El proceso de ajuste pesa sobre las mujeres en el entorno doméstico, por lo cual el análisis que circunde al mercado laboral, enfocado en la participación económica de la mujer, es complejo y requiere de la integración de los planos doméstico y laboral, que debido a la información disponible, resulta un reto (Alasino, 1991).

Con respecto de la importancia de la medición del uso del tiempo en los estudios de género, el INEGI e Inmujeres (2014) manifiestan:

La vida diaria de la población se estructura según una rutina que puede variar con su edad, sexo, ocupación, nivel educacional, estado civil, ámbito geográfico, estrato socioeconómico, grado de compromiso sociopolítico y los intereses de cada individuo; el estudio del uso del tiempo precisa y explica su organización, estructura y prioridad para cada persona, grupo, familia y sociedad (p.VII).

Según la publicación realizada en conjunto por el INEGI e Inmujeres (2014), cada vez son más comunes los esfuerzos por destacar la necesidad de considerar el tiempo y la forma en la que es utilizado, como una parte fundamental en la vida de las personas, así como un indicador sustancial para analizar sus posibilidades de desarrollo, de vital importancia en los escenarios académicos, y en las instancias que diseñan y aplican las políticas y programas de Estado.

El análisis del uso del tiempo es útil para conocer y entender las desigualdades de género y cómo se reproducen los roles femenino y masculino, mediante los datos que evidencian la distribución en el tiempo que se dedica al trabajo remunerado y al no remunerado, muy diferente entre hombres y mujeres. Además, permiten cuantificar la magnitud del trabajo no remunerado y analizar la importancia del trabajo doméstico de reproducción en el ámbito social y económico, así, como su interdependencia con la economía de un país (INEGI - Inmujeres, 2014).

Según el INEGI - Inmujeres (2014), al disponer de información sobre la forma en que las mujeres y los hombres distribuyen su tiempo, las diversas actividades que realizan a lo largo del día para producir bienes o servicios y cuánto tiempo les dedican, se observa el reparto desigual de las cargas de trabajo. Las encuestas que sondean sobre el uso del tiempo son útiles para obtener información sobre el gasto individual del tiempo destinado al trabajo (tanto doméstico, como extradoméstico) y son esenciales para visibilizar el trabajo que las mujeres realizan al interior del hogar, se produce una medición necesaria, de la aportación que realizan mujeres y hombres en el mantenimiento y reproducción de sus familias, considerando tanto las actividades remuneradas como las no remuneradas, lo que representa una gran oportunidad para identificar las diferencias entre los sexos, para subsanar y prevenir la desigualdad y exclusión de unas y otros.

La distribución del tiempo, evidentemente desigual entre hombres y mujeres, es una consecuencia de la participación diferenciada en el trabajo doméstico y de cuidados, así, como de los tiempos que mujeres y hombres invierten en éstos, lo que conlleva a una menor inserción de las mujeres en el mercado laboral (INEGI - Inmujeres, 2014).

Los hombres pueden alternar el uso de su tiempo libre más fácilmente, debido a que sus responsabilidades en el hogar son menos, resultando en más tiempo disponible. Por otro lado, las mujeres asumen la mayor carga del trabajo doméstico, generalmente el tiempo global que dedican al trabajo es mayor al de los hombres, lo cual disminuye su tiempo para actividades recreativas y de convivencia social (INEGI - Inmujeres, 2014).

Es evidente que los roles tradicionales femeninos continúan replicándose, la división del trabajo por sexos influye también en el trabajo doméstico, con base en los estereotipos, que establecen a la mujer como la responsable principal de las labores de crianza de los menores y de las actividades domésticas, mientras que el hombre es el encargado de mantener a la familia (INEGI - Inmujeres, 2014).

Los enraizados estereotipos sobre el papel femenino en el trabajo doméstico, que suponen que sea la mujer quien lo desempeñe, a lo largo de su vida, limita su tiempo, su autonomía y sus posibilidades para hacer valer sus derechos, como el derecho a la educación y el derecho al trabajo remunerado, estas circunstancias influyen en su dependencia financiera. La responsabilidad por el cumplimiento de las labores domésticas y el reducido tiempo disponible, implican costos financieros y pérdida de posibilidades que condenan a las mujeres a la pobreza (INEGI - Inmujeres, 2014).

La Encuesta Nacional sobre el Uso del Tiempo (ENUT) 2014, proporciona información estadística sobre la forma en que las personas (mujeres y hombres de 12 años y más, de áreas urbanas, rurales e indígenas) distribuyen su tiempo en diversas actividades como trabajar, estudiar, divertirse, comer y descansar, entre otras. El Tiempo Total de Trabajo de hombres y mujeres de 12 años y más es de casi seis mil millones de horas a la semana. De cada 10 horas que se destinan al trabajo, un poco más de cinco horas (55.4%) contribuyen a la economía del país sin que medie pago alguno (INEGI e INMUJERES, 2015).

Del total de horas dedicadas al trabajo, remunerado y no remunerado, los hombres contribuyen con poco más del 40%, mientras que las mujeres con cerca del 60%. Si se toma solo en cuenta el trabajo no remunerado de los hogares, las mujeres de 12 años y más triplican el registrado por los varones. En la población hablante de lengua indígena el valor de trabajo no remunerado de los hogares reportado por las mujeres es casi cuatro veces mayor al de los hombres (INEGI e INMUJERES, 2015).

Ramírez (2018), expone que las actividades domésticas y de cuidado no remuneradas han comenzado a ser reconocidas como un trabajo con alto valor social y económico, aunque su responsabilidad continúa recayendo en las mujeres, ellas realizan más de tres cuartas partes del trabajo doméstico y de cuidado de sus hogares, dedicando en promedio 36.5 horas a la semana, de acuerdo al INMUJERES (2017).

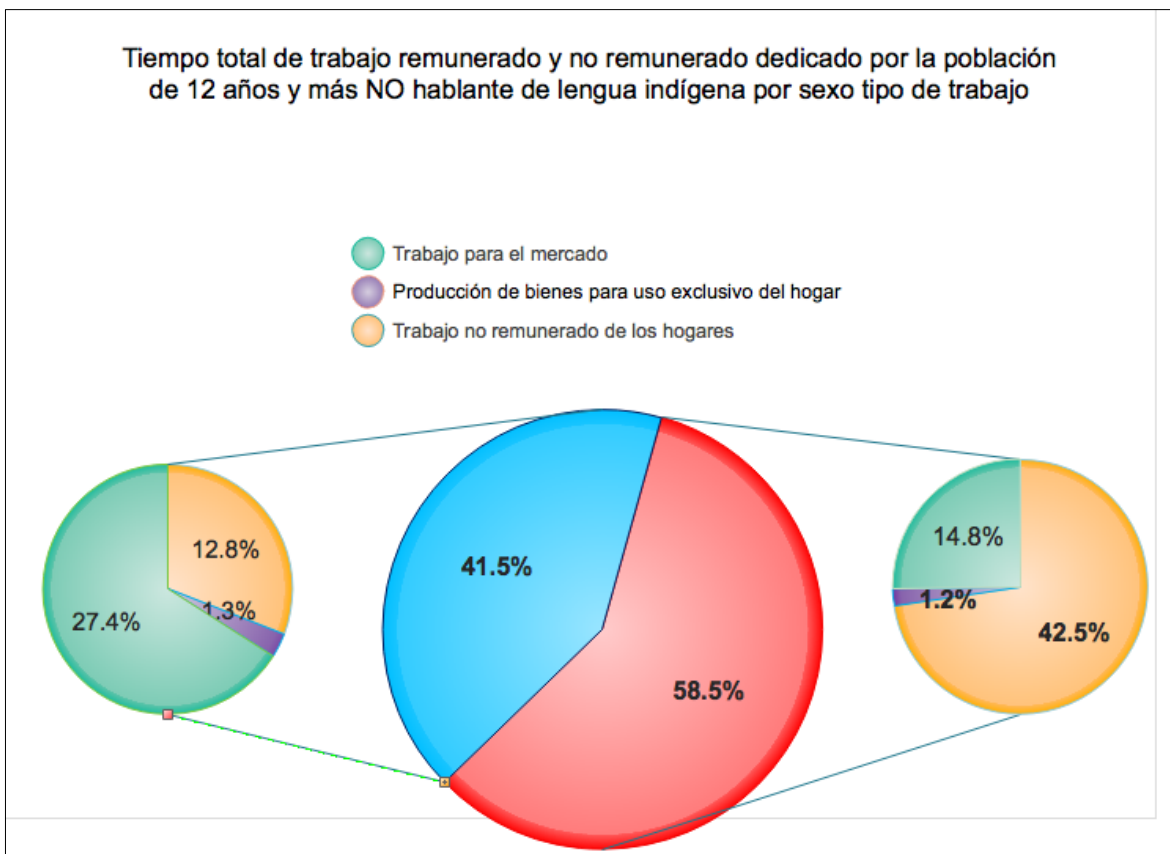


Figura 2. Tiempo total de trabajo remunerado y no remunerado dedicado por la población de 12 años y más NO hablante de lengua indígena por sexo tipo de trabajo (Elaboración propia basada en la ENUT 2014, Boletín de prensa NÚM. 273/15, 2015, pp. 6)

En el mundo entero las mujeres tienen una mayor participación que los hombres en el trabajo no remunerado, es notable que la mayoría de los estudios de género, afirman que la excesiva desigualdad en la responsabilidad por las actividades del hogar es un obstáculo para que las mujeres puedan incorporarse al mercado laboral, lo que afecta también la productividad, el crecimiento económico y la disminución de la pobreza, dicha afirmación es evidente tanto en el ámbito rural como el urbano (INEGI - Inmujeres, 2014).

De acuerdo con el INEGI (2013), el INMUJERES reconoce el importante avance de la participación de las mujeres en el mercado laboral, manifiesto en el incremento de la presencia de las mujeres en el ámbito laboral, desafortunadamente, no se ha caracterizado por la equidad, además, de tener puestos con jerarquías y remuneraciones inferiores a las de los hombres, las mujeres que trabajan fuera del hogar, no están exentas del trabajo doméstico, sino

que mantienen la responsabilidad de las actividades domésticas y de crianza, muchas veces de manera exclusiva, lo que ocasiona que desempeñen una doble jornada de trabajo, una familiar y otra laboral, lo cual pone de manifiesto la inequidad en la distribución de las tareas domésticas, así como la desigualdad en la inserción al trabajo remunerado (Romero, 2014).

Lamas, M. (2000), explica la imposibilidad de corregir las desigualdades entre los sexos sin considerar los presupuestos sociales que impiden la igualdad, principalmente las consecuencias de la división del ámbito privado femenino y el ámbito público masculino, la muy extendida marginación de las mujeres, la poca valoración de los trabajos que ellas realizan, su responsabilidad por el trabajo doméstico, el persistente abandono del mercado laboral en periodos esenciales del ciclo de la vida, la insuficiente formación profesional que tienen, la introyección de un solo modelo de feminidad y el hecho de que, en muchas ocasiones ellas mismas no se identifiquen como víctimas de discriminación, requiere un punto de vista analítico que exponga la existencia de la injusticia, su perseverancia y la colaboración de las propias víctimas en su continuación (INSTITUTO AGUASCALENTENSE DE LAS MUJERES, IAM, 2008).

Si se parte de las diferencias sexuales, como la base sobre la que se asignan los papeles sociales, dicha distribución no emerge naturalmente de la biología, sino de la sociedad. Un buen ejemplo es que, una mujer que parió hijos, no nace con el conocimiento del planchado y el cosido, pero gran parte de la resistencia de los hombres para estas actividades, así como, las demás del trabajo doméstico, generalmente responde a la conceptualización que tienen como un trabajo femenino. Cuando se tiene la necesidad de realizarlas, tales como el sastre cose y plancha tan bien como las mujeres (IAM, 2008).

Se encuentra generalizada la creencia en que, si se realizan tareas, trabajos o funciones específicas y en que, si se tienen determinadas relaciones, comportamientos, sentimientos o actitudes asignadas al género contrario, los individuos dejan su género y se convierten en el contrario. A partir de esta creencia se genera el miedo, realmente existe un cambio en los hechos que delimitan la identidad de los géneros, la cual también se transforma, no obstante, es un error creer que se pasa a la dimensión genérica contraria. Los cambios dentro de los géneros pueden dirigirlos en diversas direcciones y concluir en condiciones no visualizadas, como que surjan nuevas categorías y se modifiquen o eliminen las que existen (IAM, 2008).

Como consecuencia de las creencias generalizadas, sobre que el cambio de funciones te convierte en el otro, los hombres temen que al cuidar a los niños o hacer la comida, dejan de ser hombres, de igual manera si no son ellos los que

toman las decisiones, si permiten que las mujeres "los manden" o "los mantengan", son llamados mandilones y se sienten menos hombres (IAM, 2008).

En los casos en los que las mujeres realizan tareas tradicionalmente asignadas a los hombres, se afirma que alteran su feminidad, sin embargo, al considerarse que la feminidad se obtiene de un orden natural, no puede eliminarse completamente, por lo que se mantiene la esperanza de la recuperación del estado de ser mujeres, de bienestar, al visualizar los cambios incursionados por mujeres como extremos y contranatura (IAM, 2008).

La presencia de las mujeres en los espacios femeninos, así, como en los establecidos socialmente como masculinos, la nueva perspectiva ideológica y política de las mujeres y de lo femenino, provoca que el mundo se feminice. Al sumarse la desaparición de los grandes espacios masculinos y la sustitución que realizan las mujeres, crean nuevos espacios exclusivamente femeninos dentro del mundo patriarcal (IAM, 2008).

Es notable la pesada carga de trabajo y el tiempo que las mujeres dedican a las actividades domésticas y al cuidado de otros, lo que repercute tanto en su presente como en su futuro, debido a que se ven limitadas no sólo para dedicar parte de su tiempo a descansar y divertirse, sino, también, de expandir sus posibilidades por medio de actividades como la educación, dicha falta de tiempo se conoce por algunos autores como "pobreza de tiempo", por considerar que es un recurso, que al ser limitado produce privaciones y desigualdades, en comparación con quienes disponen de su tiempo (INEGI- Inmujeres, 2014).

Respecto a las actividades de cuidado, en promedio las mujeres dedican 28.8 horas a la semana, mientras que los hombres sólo le dedican 12.4 horas a la semana. El tipo de cuidado al que más tiempo se le dedica es el proporcionado a los integrantes del hogar de 0 a 14 años, y aquellos que por enfermedad o discapacidad requieren cuidados especiales. En todos los casos, las mujeres dedican más tiempo que los hombres (INEGI e INMUJERES, 2015)

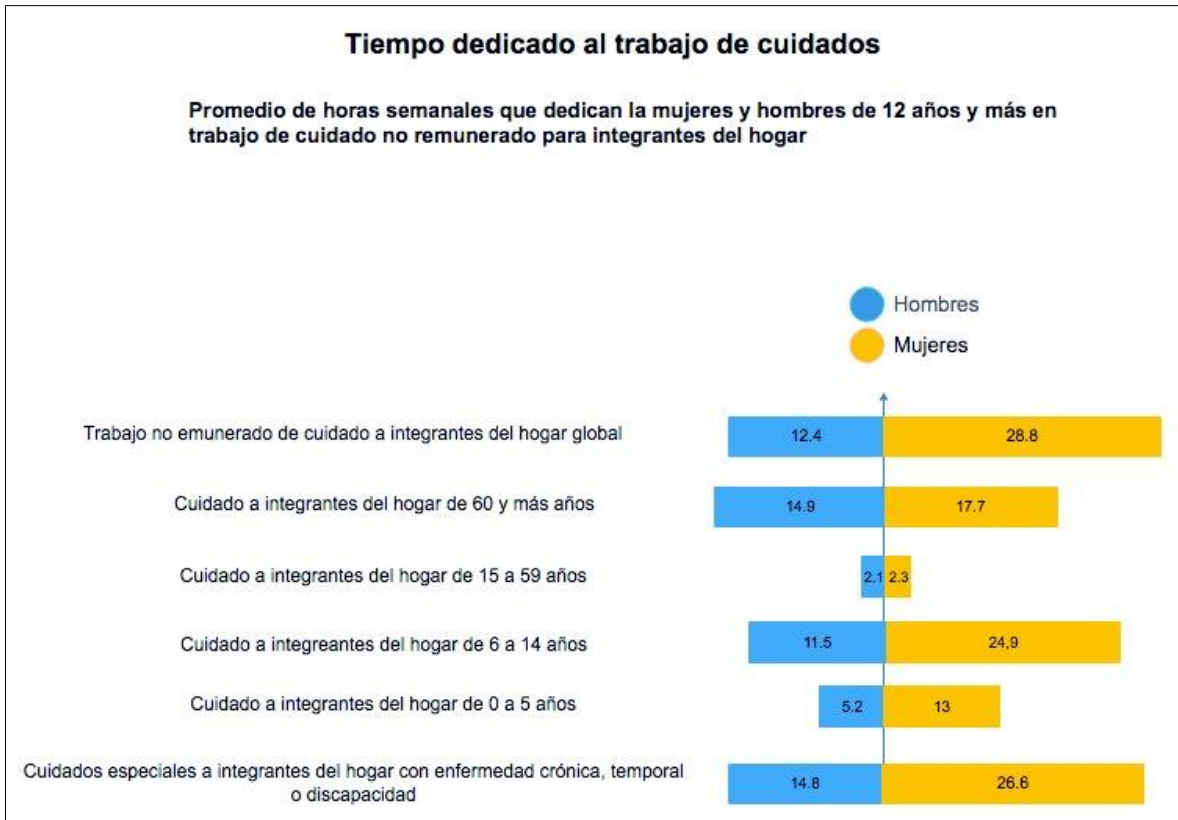


Figura 3. Tasa de promedio de horas a la semana que dedican las mujeres y hombres de 12 años y más, en labores de cuidado para integrantes del hogar no remunerado (Elaboración propia basada en la ENUT 2014, Boletín de prensa NÚM. 273/15, 2015, pp. 8)

En cuanto a las actividades domésticas, las mujeres dedican en promedio 29.8 horas a las semana y los hombres sólo le dedican 9.7 horas, de manera que, triplican el tiempo registrado por los varones. Las mayores diferencias se observan en la preparación y servicio de alimentos, limpieza de la vivienda y de la ropa y calzado (INEGI e INMUJERES, 2015).

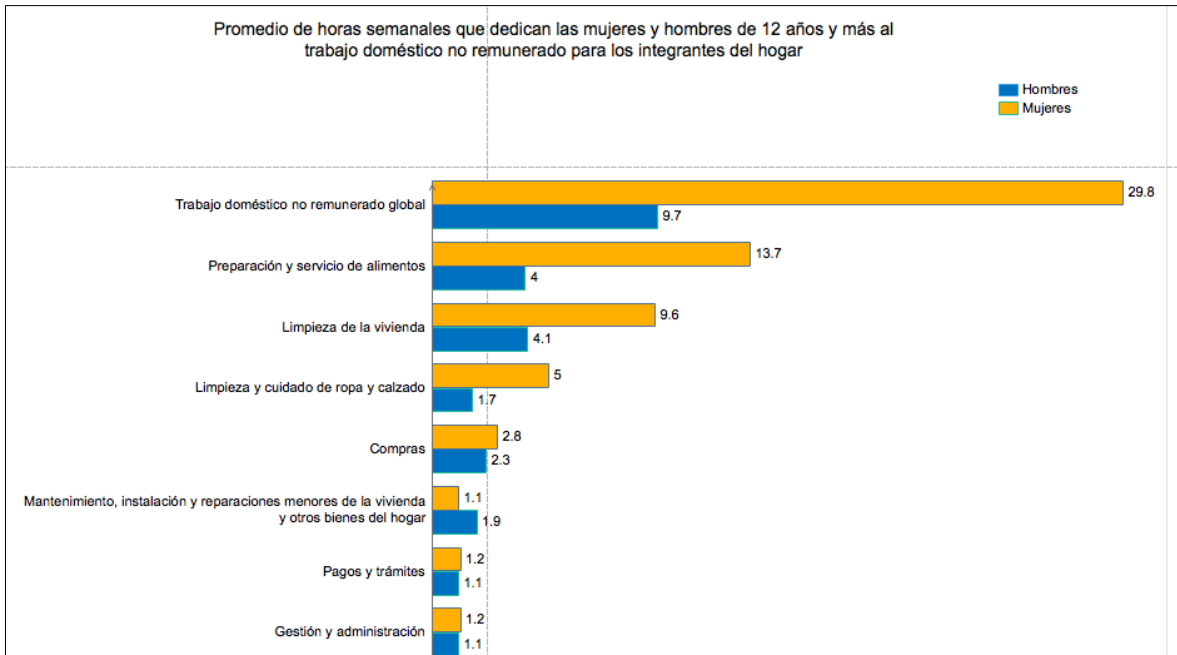


Figura 4. Tasa de promedio de horas a la semana que dedican las mujeres y hombres de 12 años y más, al trabajo doméstico para los integrantes del hogar no remunerado (Elaboración propia basada en la ENUT 2014, Boletín de prensa NÚM. 273/15, 2015, pp. 9)

En lo que respecta a las actividades de convivencia y entretenimiento, los promedios más altos se registran en utilización de medios masivos de comunicación y convivencia social. Sin embargo, donde se observa la mayor diferencia entre hombres y mujeres es en Participación en juegos y aficiones, donde los hombres registran en su promedio semanal, más de una hora respecto al registrado por las mujeres (INEGI e INMUJERES, 2015).

Galanakis, Stalikas, Kallia, Karagianni y Karela (2009), explicaron que las mujeres poseen al menos cuatro roles: esposas, madres, empleadas y amas de casa, las demandas de estos roles pueden ser incongruentes y hasta contradictorias. Una de las razones por las que las mujeres reportan más estrés laboral que los hombres, es debido a esta diferencia de roles. A pesar de que las múltiples funciones pueden representar una fuente de estrés para ambos, es indudable que las mujeres siguen siendo las principales del cuidado de sus hogares, de los niños y de los adultos mayores. Autores como García, Mariscal, García y Ritzel (2012) afirman que la causa principal de las diferencias en los niveles de estrés entre hombres y mujeres es la doble carga que padecen ellas (Vera, Cifre y Pastor, 2015).

La situación de las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado aunado al trabajo doméstico no remunerado se encuentran con diversos obstáculos, que buscan superar de diferentes maneras. En el siguiente tema se hablará de la conciliación de la vida laboral y personal.

2.3 Conciliación de la vida laboral y personal

En el mundo, con su constante evolución, persiste el interés por conocer y encarar las inevitables modificaciones que han sufrido las asignaciones socioculturales a mujeres y hombres como resultado de la aplicación de nuevas políticas macroeconómicas (especialmente la caída de los salarios reales y el desempleo), el progreso de los estilos de vida reflejado en la disminución de la fecundidad, el incremento del nivel educativo, y de la participación de las mujeres en posiciones políticas, en tomas de decisiones y en varios ámbitos, que han derivado en una mayor participación en la producción de bienes y servicios en el mercado, por lo que al insertarse en el ámbito laboral, exigen mayor colaboración de los hombres en las actividades domésticas (INEGI- Inmujeres, 2014).

Los resultados obtenidos por la Encuesta de uso del tiempo, deja a la vista las limitaciones que derivan de las actividades domésticas no remuneradas. En el caso de las mujeres, al ser quienes realizan la mayoría del trabajo, se enfrentan con diversas restricciones, además, de la del tiempo, están las culturales y las espaciales, que obstaculizan su empleo en actividades remuneradas, adicionalmente, resulta difícil disponer de horas para realizar tareas necesarias para su bienestar, tales como las actividades recreativas y las de participación, mientras que los hombres pueden invertir más tiempo en ellas, en lo concerniente a la convivencia social las mujeres superan a los hombres, sin embargo ésta se da dentro de un círculo muy cercano; familiares, amigos y vecinos (INEGI - Inmujeres, 2014).

Reyes (2005), indica que las investigaciones recientes sugieren la transición de las formas de ser mujer, principalmente en las mujeres inmersas en el contexto profesional, dicho cambio se suscita tanto a nivel subjetivo como en la práctica diaria, entre lo público-social y lo privado-familiar, de manera que la profesión se constituye como una parte importante de su proyecto de vida, sin embargo, es sabido que las mujeres experimentan contradicciones y conflictos en el alcance de sus metas personales y profesionales, debido a que, la base de su identidad continúa alineado a lo tradicionalmente aceptado; la maternidad, el matrimonio y las labores de cuidado, mientras que, también consideran prioritario alcanzar su desarrollo personal, esta ambivalencia implica tensión, frustración y culpa, que

conlleven la realización de diversos roles, y la doble presencia de la mujer en éstos, lo que afecta su salud mental y emocional (Romero, 2014).

Un gran número de mujeres han buscado empleos que ofrezcan condiciones que les permitan conciliar su vida personal - familiar con el trabajo, De La O (2004) enuncia que, el supuesto de que compatibilizar la vida doméstica con la extradoméstica es posible en los trabajos de tiempo parcial, es falso, debido a que, al haber menos horas de trabajo, también hay menor salario y menos prestaciones sociales, lo que aumenta el riesgo de mantenerse en condiciones desfavorables en el mercado laboral (Pérez-Gil y Ravelo, 2004).

De La O (2004) habla de la coincidencia de condiciones históricas perjudiciales para las mujeres y las características específicas que adopta la flexibilidad laboral. Por lo cual, mientras que la flexibilidad deriva en nuevas valoraciones y polivalencia en los puestos que ocupan los hombres, las mujeres, que también llevan a cabo nuevas actividades, no obtienen reconocimiento formal con nuevas calificaciones, sino que amplían sus funciones y responsabilidades por la intensificación de su trabajo y a costa de su remuneración. Se pueden descubrir, diferentes formas de empleo para las mujeres, asociadas al sector industrial, tales como las tareas de ensamble realizadas en el hogar o el empleo a tiempo parcial (Pérez-Gil y Ravelo, 2004).

Los cambios de mayor relevancia de la identidad de género de las mujeres se ven reflejados en las que expresan sus propios deseos, de existir, de hacer, de apropiarse, de reconocimiento, de saber, de crear y de fundación, así, como los de tener bienestar y trascender. Al momento que se obtiene mayor experiencia como protagonistas, en la autonomía, en la afirmación en el poder, cada mujer se define más como sujeto de su propia vida, lo que representa vivir la tensión entre ser objeto y ser para sí misma, para vivir con los otros (IAM, 2008).

Las mujeres con una profesión también se dedican a la actividad empresarial independiente, puesto que un negocio propio, les da la oportunidad de atender a su familia y su hogar, los negocios más comunes son las consultorías, los consultorios, los despachos contables; a pesar de que las jornadas son incluso más extensas, son libres de decidir sobre los horarios y los espacios (Hernández et al., 2010).

Es muy interesante la apreciación que tiene la sociedad al respecto de las mujeres empresarias o ejecutivas. Generalmente surge el cuestionamiento de cómo pueden equilibrar sus responsabilidades laborales con las del hogar, lo que realmente resulta de sus grandes exigencias para alcanzar sus metas en ambos escenarios. Ante estos hallazgos, las organizaciones están tomando conciencia y

comprensión de que no pueden quedarse sin el talento femenino, produciendo el cambio de la percepción de que las mujeres son menos productivas por tener también la responsabilidad de su hogar y su familia. El cambio en la sociedad permite que las mujeres formen parte de la competencia laboral y deleguen funciones en la vida doméstica (Hernández et al., 2010).

Las posibilidades de desarrollo profesional de las mujeres se ven muy afectadas, a consecuencia de la desigual distribución de trabajo doméstico, en relación con esta problemática se necesitan políticas públicas que incidan en la organización del mercado de trabajo tanto en el ámbito público, como en el privado. Dichas políticas deben ser indistintas para hombres y mujeres, y fomentar la flexibilidad de horarios, el uso de tecnologías que minimicen el tiempo de traslado a los centros de trabajo, las políticas deben dirigirse principalmente a Directivos y funcionarios con personal a su cargo, con el objetivo de sensibilizar sobre la importancia de compatibilizar las responsabilidades laborales con las familiares, y las ventajas que representaría para la productividad (INEGI - Inmujeres, 2014).

De acuerdo con el boletín No. 10 “Desigualdad en cifras” de INMUJERES (2016) el ingreso de las mujeres es menor cuando hay niñas y niños en el hogar. Esta es una consecuencia de la desigual distribución del trabajo doméstico y de cuidados en el hogar que recae principalmente sobre ellas, y por las condiciones del mercado laboral que dificultan conciliar la vida familiar y laboral, lo que orilla a que las mujeres se inserten en trabajos con jornadas parciales y con menor remuneración y prestaciones sociales, a lo que se suman prácticas discriminatorias de contratación, remuneración y ascenso.

Santoyo y Pacheco (2014), resaltan que al considerar que el contexto de las familias ha cambiado sería de esperarse un cambio en la división del trabajo doméstico y remunerado al interior de los hogares, dada la participación de la mujer en el mercado laboral, sin embargo, se debe reflexionar que aún sigue prevaleciendo la división tradicional del trabajo (Rendón 2004; García y Oliveira, 2006; Pacheco y Blanco, 2011).

Las condiciones laborales en que las mujeres se encuentran actualmente han cambiado, se enfrentan a un mercado laboral más diverso, el cual puede implicar jornadas más extensas, de la misma forma, algunas mujeres pueden recurrir a estrategias para mantenerse en el mercado laboral sin que el cuidado de los hijos y del hogar sean una limitante; tal como el “empleo” de otros miembros de la familia para delegar tareas del hogar, por lo que se debe considerar no sólo la contribución del trabajo remunerado femenino en los planos económico y social, sino también en la modificación de nuevas relaciones de desigualdad dentro de las familias (Santoyo y Pacheco, 2014).

Las mujeres hacen un gran esfuerzo por cumplir sus diferentes roles dentro y fuera de sus hogares, generalmente debido a su propia exigencia, sin embargo debe valorarse la gran necesidad de reorganizarse en el escenario intrafamiliar, y la participación de las organizaciones es de suma importancia para que los varones también hagan usos diferentes de su tiempo, en pro de la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, para aspirar al desarrollo profesional.

2.4 Oportunidades de desarrollo profesional en mujeres

Messing (2002), argumenta que no se trata de cambiar radicalmente la división social del trabajo, ni de cuestionar la dominación masculina, sino de asegurar oportunidades iguales para la totalidad de los individuos, independientemente de su sexo, empezando por el mercado de trabajo, pero además, con la garantía de que a igual trabajo corresponderá un salario igual. La situación de las mujeres no es visualizada como grupo social, sino que desaparece entre interminables casos individuales fragmentados. Desde esa perspectiva, los factores de desigualdad se consideran secuelas del pasado, por lo que las estructuras económicas y sociales no reflexionan sobre la reproducción de la desigualdad día tras día.

Las autoridades directivas y los reglamentos deberían concebir y valorar visualizando la dimensión de género. Con el fin de mejorar la organización del trabajo sin distinción de género se imprimen importantes esfuerzos. Los puestos de trabajo que son generalmente femeninos se caracterizan por las relaciones interpersonales, por lo que resulta necesario realizar una nueva evaluación de las competencias que no han sido reconocidas. Es indispensable dar mejores posibilidades para incrementar su nivel de competencias y novedosos planes de carrera. Todos los empleos deberían permitir la adquisición de conocimientos. De igual manera se requieren de modelos que doten a las mujeres de los medios para ser partícipes de las decisiones colectivas (Messing, 2002).

Definitivamente se necesita modificar los criterios en torno al trabajo de las mujeres y las actitudes hacia las mujeres en el trabajo, como mano de obra secundaria. Esas actitudes influyen en el escenario profesional de las mujeres y en las medidas preventivas diseñadas para mejorar sus condiciones de trabajo y de vida, probablemente esto conlleve que los riesgos profesionales femeninos estén infravalorados. No se puede dejar de lado el gran reto que implica, el garantizar tanto a las mujeres como a los hombres el derecho a la conciliación entre trabajo y vida privada. El resultado de una distribución más equitativa de las responsabilidades profesionales y familiares, sería positivo en múltiples aspectos (Messing, 2002).

A partir de la década de los 80, el escenario de las profesionistas se desarrolla principalmente en la docencia, pedagogía, ciencias políticas y sociales, humanidades y ciencias de la salud, mientras que, la ingeniería, la agronomía y la ecología tenían menos demanda. El trabajo en las instituciones de educación superior permite que quienes, además, de profesionistas, tienen los roles de esposa y madre, puedan atender el hogar y la academia (Hernández et al., 2010).

De acuerdo con González (2000), el mayor nivel educativo en las mujeres, ha logrado transformar las pautas de conducta tradicional y socialmente aceptadas, permitiendo nuevas concepciones de planes de vida (Hernández et al., 2010).

Martínez (2004), expresa que la ocurrencia de nuevas identidades femeninas, contrarias a la idea tradicionalmente aceptada es el reflejo de un cambio cultural que no se puede negar. Si bien las mujeres han tenido que luchar contra el imaginario colectivo, que insiste en que su espacio está reservado en la privacidad del hogar, la presencia femenina en las altas esferas del poder, en la vida pública, en las artes y el deporte, simbolizan un importante indicio para anular el supuesto relacionado a la división sexual del trabajo, debido a que al haber mujeres presentes en el poder, con recursos formales y con un nuevo significado de su rol en la sociedad, es evidente lo lejos que están de padecer la doble jornada (Pérez-Gil y Ravelo, 2004).

Ábramo (1995), enuncia que la incorporación de nuevas tecnologías dio inicio a oportunidades de empleo innovadoras, generó nuevos puestos y la posibilidad de formación profesional para mujeres, especialmente para las que cuentan con un perfil profesional en el sector de la informática (De La O, 2004).

En diversas investigaciones (Roldán, 1993; Todaro y Rodríguez, 1995; Leite, 1993; Ábramo, 1995), se mostró que desde la introducción de la informática en los servicios y la industria, se solicitó de los trabajadores mayor responsabilidad, conocimientos técnicos y creatividad. Adicionalmente, se abrieron puestos de trabajo para ingenieras, analistas, programadoras y técnicas, sin embargo el número requerido era reducido y continuaban optando por la contratación de hombres con estos perfiles (De La O, 2004).

En lo que respecta al avance de la mujer en los puestos ejecutivos, aún hay mucho por hacer, se observa un porcentaje pequeño de mujeres ocupando estas posiciones, de acuerdo con la revista Expansión (2003), en su publicación de las 500 empresas más importantes de México, resalta que apenas 12 empresas cuentan con mujeres en la dirección general, 784 mujeres ocupan puestos gerenciales o directivos, sólo un 10% de todos los ejecutivo, y un poco más del

65% de ellas, se desempeñan en el área de recursos humanos (Hernández et al., 2010)

...Estos datos, muestran como en México aquellas mujeres que buscan ocupar una posición como líderes, funcionarias, ejecutivas o empresarias y desean romper su "techo de cristal", tienen que cambiar las condiciones del espacio en el que se desempeñan -al ser personas públicas, y excepcionales por su reducido número- para convertirse en ejemplo para otras mujeres (Hernández et al., 2010, p. 11)

En el mundo actual, tan cambiante y turbulento, las necesidades y las tendencias de los mercados sufren cambios con extrema rapidez, lo que ocasiona que las organizaciones requieran de líderes proactivos, los cuales deben anticipar los cambios sociales de forma constante, estar pendientes de las motivaciones de los clientes y encaminar los recursos en la dirección correcta (Hernández et al., 2010).

Para Heller (2002), haciendo hincapié en que las funciones principales de los líderes con la motivación, la persuasión y la inspiración a sus subordinados para trabajar encaminados a objetivos en común, se debe poner atención en que, mientras que, el liderazgo depende de los desafíos que la organización enfrente y de los valores de sus líderes, el incremento de la incorporación de las mujeres al mercado laboral, especialmente en posiciones de poder, se vislumbran nuevos estilos de liderazgo (Hernández et al., 2010).

Limón (2013), realizó un estudio para analizar el sexismo de trabajadores mexicanos en la evaluación del desempeño de líderes de empresas, partiendo de variables individuales y situacionales, encontró que la manifestación del sexismo en el liderazgo organizacional se explica mejor mediante la interacción entre variables situacionales e individuales.

En el mismo estudio se encontró que a pesar de que en la actualidad no hay reportes de sexismo, por tratarse de una situación mal vista en la sociedad, se le mantiene encubierto en la percepción de coherencia entre los roles y los guiones de género, afectando a líderes de empresas, tanto hombres como mujeres (Limón, 2013).

De acuerdo con el International Business Report del 2011, sólo una de cada cinco plazas de alta dirección son ocupadas por una mujer a nivel mundial, en México el 55% de las empresas mexicanas no emplean a mujeres en posiciones jerárquicas y únicamente un 6% de las empresas son lideradas por una mujer (Limón, 2013).

Limón (2013), resalta que las posiciones de liderazgo en las empresas muestran claramente la división sexual del trabajo y, en lo concerniente a México, es visible la incongruencia entre el número de mujeres que las ocupan y la calidad de los puestos que se les designan. Por lo tanto, no sorprende que el país continúe

ubicado en los últimos lugares de los índices que evalúan el buen uso y distribución de los recursos y oportunidades entre hombres y mujeres. A pesar de que se elaboren más tratados para abordar los cambios que en los años venideros implicará el incremento de las mujeres en las posiciones de liderazgo, la conveniencia de designar posiciones para éstas o aplicar las cuotas de representatividad en el ámbito de la administración pública, sin embargo, si la orientación continúa en realizar acciones con la intención de cumplir con un sentido de “justicia social”, sin considerar las implicaciones psicológicas que conllevan los cambios generados a nivel macro, resultará en un intento fallido para el logro de equidad entre hombres y mujeres, aunque son ellas quienes resultan mayormente afectadas por ahora, posteriormente causará un efecto negativo para todos.

Resulta muy importante insistir, en que las organizaciones públicas y privadas adopten medidas que fomenten la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, que remuneren el trabajo igual de igual manera, sin importar el sexo de quien lo realiza, la cobertura de prestaciones sociales; derecho a servicios de salud, licencias de maternidad y de paternidad, permisos para cuidado de los hijos por igual a padres y madres, así como el acceso a guarderías y estancias de día para personas adultas mayores. Es necesario el desarrollo de modelos de conciliación trabajo-familia que incrementen el valor de calidad a las empresas que los instituyan, promover la sensibilización y generar incentivos para la adopción de dichos modelos (INEGI - Inmujeres, 2014).

En la actualidad, continúa la baja proporción de mujeres en puestos de liderazgo, de acuerdo con la revista Líderes Mexicanos (2018) en su Análisis “Los 300 líderes más influyentes de 2018”, la lista incluye solamente a 30 mujeres, es decir, sólo el 10% de la misma.

Si bien, se ha hablado de las desigualdades a las que actualmente se enfrenta la mujer en el trabajo dentro y fuera de casa, se deben reconocer los esfuerzos que las instancias gubernamentales han realizado para contrarrestarlas. En México existe normatividad que prohíbe la discriminación laboral e instruye a los centros de trabajo para favorecer la Igualdad laboral, con la que se busca dar las mismas oportunidades de acceso al mercado laboral a todos los niveles organizacionales a continuación se hablará de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015.

2.5 La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no discriminación

A partir del 2009 la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), instrumenta la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2009 para la Igualdad Laboral entre Mujeres y Hombres. El objetivo de esta Norma fue evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, dando también cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en materia de igualdad y no discriminación laboral, previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. Dicha norma, a derivado de los cambios en las normativas en los temas que aborda, se fortaleció dando como resultado el cambio de su denominación quedando como NMX-R-025-SCFI-2012 (CONAPRED, 2015).

La STPS está enfocada en promover una cultura laboral donde el sexo, la edad, la discapacidad, el estado de salud o cualquier otra condición, no obstaculicen la inclusión laboral; donde la responsabilidad social de los centros de trabajo con los sectores más desfavorecidos de la sociedad, sea un valor (CONAPRED, 2015).

Por su parte el INMUJERES implementó el Modelo de Equidad de Género (MEG) en el año 2003, cuyo objetivo fue desarrollar, fomentar e impulsar la igualdad de género en las organizaciones, para institucionalizar las políticas de igualdad de género y propiciar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el trabajo (CONAPRED, 2015).

El CONAPRED tiene como principal facultad promover acciones para prevenir y erradicar la discriminación, es así, que en el 2011 diseñó e implementó la Guía de Acción contra la Discriminación: "Institución Comprometida con la Inclusión" (Guía ICI), con el fin de apoyar y asesorar a las instituciones públicas, educativas, empresas y organizaciones sociales de todo el país en la construcción de la cultura de igualdad laboral y no discriminación (CONAPRED, 2015).

De acuerdo con la CONAPRED (2015), las tres propuestas han contribuido a generar una cultura de respeto y cumplimiento de la igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, no obstante, a pesar de los esfuerzos realizados, aún persisten dentro del mercado laboral diversas formas de discriminación lo cual obstaculiza el pleno goce de sus derechos humanos y laborales, inhibe el ejercicio igualitario de libertades, derechos y oportunidades de las personas, las excluye y las pone en desventaja para desarrollar de forma plena su vida.

El INMUJERES realizó un estudio en 2013 “Evaluación de Impacto del Modelo de Equidad de Género” entre las organizaciones que han implementado el MEG refieren haber obtenido mejoras en el clima laboral, en la comunicación, en la productividad, en la estabilidad del personal en sus cargos, así como mayor realización de acciones afirmativas para las trabajadoras. Asimismo, la percepción del personal entrevistado es favorable en más de 60% en tópicos como ingreso al empleo, acceso a prestaciones, acceso a capacitación e igualdad de remuneración (CONAPRED, 2015).

Gracias a la trascendencia de los tres mecanismos y los resultados obtenidos las tres instituciones llegaron a la propuesta de un nuevo instrumento denominado: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación como consecuencia de las lecciones aprendidas y máximo consenso por parte de las tres instituciones, a fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo. Las tres instituciones están conscientes que la transformación de los centros de trabajo requiere corresponsabilidad, compromiso, conocimientos y herramientas eficaces para lograr el desarrollo institucional u organizacional de los mismos, así, como en relación con su entorno (CONAPRED, 2015).

2.5.1 Marco Jurídico

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación se encuentra sustentado en la normatividad vigente en materia de igualdad y no discriminación a nivel nacional e internacional (CONAPRED, 2015).

A nivel nacional, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en el artículo 1º eleva a rango constitucional los derechos humanos reconocidos en los tratados ratificados y garantiza la protección más amplia para las personas; obliga a las autoridades, en el ámbito de sus competencias, a promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En su artículo 4 establece la igualdad del varón y la mujer ante la ley, y en su artículo 123 determina que para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad (CONAPRED, 2015).

Los objetivos de la Norma fueron diseñados para el total cumplimiento a la normatividad aplicable, procurando que en los centros de trabajo a nivel nacional

se respete lo indispensable para configurar ambientes de trabajo en condiciones de igualdad y no discriminación (CONAPRED, 2015).

Afortunadamente, a nivel internacional y nacional sigue en aumento el reconocimiento de la necesidad de incorporar principios de igualdad entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, con el propósito de eliminar prejuicios y estereotipos discriminatorios en dichos espacios. El mundo va comprendiendo cada vez más que la erradicación de la discriminación en los centros de trabajo se relaciona de manera directa con la necesidad de la justicia social, ya que tanto la mujer como el hombre merecen solidarizarse, convivir, compartir y competir en un ambiente libre de discriminación (CONAPRED, 2015).

Para el CONAPRED (2015), el escenario de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo, junto con los datos estadísticos expuestos sobre el particular y las disposiciones legales establecidas a nivel nacional aunado con los tratados internacionales de los cuales México forma parte, indican un mínimo de elementos de igualdad sustantiva con los que deben operar las organizaciones, por lo que deben contar con estrategias y planes que permitan la instrumentación de medidas de nivelación, de inclusión y acciones afirmativas.

La igualdad sustantiva se logra eliminando la discriminación que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral, demostrando la importancia de la eliminación de las brechas de género, que separa a mujeres y hombres, respecto a las oportunidades de acceso y control de los recursos económicos, sociales, culturales y políticos, que radica en comparar cuantitativa y cualitativamente a mujeres y hombres con características similares, como edad, ocupación, ingreso, escolaridad, participación económica y balance entre el trabajo doméstico y remunerado, entre otras (CONAPRED, 2015).

En este mismo contexto, se hace alusión a la inclusión laboral como uno de los ejes centrales de este instrumento. El propósito fundamental de la inclusión laboral es el acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos (CONAPRED, 2015).

De igual manera, sus principios fundamentales abarcan el empleo digno, la accesibilidad arquitectónica y el acceso a los bienes y recursos institucionales, a la información, comunicación y a las oportunidades de manera equitativa para todo el

personal, sin pasar por alto el tema de la formación y capacitación en sus áreas de trabajo (CONAPRED, 2015).

La CONAPRED (2015), enfatiza la importancia de reconocer que si bien, es cierto que las prácticas discriminatorias forman parte de lo cotidiano en muchos centros de trabajo donde se excluyen y/o discriminan a las personas solo por sus condiciones y características personales, también es cierto que muchos centros de trabajo optan por la mejora continua adoptando y aplicando las buenas prácticas laborales en términos de igualdad, inclusión y no discriminación. En este sentido, este nuevo instrumento denominado Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación es una oportunidad e invitación para iniciarse o seguir creciendo como centros de trabajo en estas prácticas.

En el Diario Oficial de la Federación (DOF) el pasado 01 de mayo de 2019, el Lic. Andrés Manuel López Obrador, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, difunde a la población el DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. De estas modificaciones se hará mención de aquellas que tienen una injerencia sobre la perspectiva de género en la Ley Federal del Trabajo:

Artículo 3o.- *El trabajo es un derecho y un deber social. No es artículo de comercio, y exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, así como el reconocimiento a las diferencias entre hombres y mujeres para obtener su igualdad ante la ley. Debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes.*

...

...

Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones. (DOF, 2019).

Artículo 164.- *Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres, garantía que se establece en lo general y específicamente en función de la protección de las trabajadoras y*

trabajadores con responsabilidades familiares, asegurando la igualdad de trato y oportunidades. (DOF, 2019).

Artículo 371.

IX Bis. En la integración de las directivas sindicales se establecerá la representación proporcional en razón de género; (DOF, 2019).

Artículo 590-A.- *Corresponde al Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral las siguientes atribuciones:*

...

III. Establecer el Servicio Profesional de Carrera y seleccionar mediante concurso abierto en igualdad de condiciones a su personal;

IV. Establecer planes de capacitación y desarrollo profesional incorporando la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos, y

V. Las demás que de esta Ley y la normatividad aplicable se deriven. (DOF, 2019).

Artículo 684-E.- *El procedimiento de conciliación se tramitará conforme a las reglas siguientes:*

XII. Cuando en la solicitud de conciliación se manifieste la existencia de acoso sexual, discriminación u otros actos de violencia contemplados por la ley, en los que exista el riesgo inminente de revictimización, la autoridad conciliadora tomará las medidas conducentes para que en ningún momento se reúna o encare a la persona citada a la que se le atribuyen tales actos. En estos casos el procedimiento de conciliación se llevará con el representante o apoderado del citado, evitando que la presunta víctima y la persona o personas a quienes se atribuyen los actos de violencia se reúnan o encuentren en un mismo espacio; (DOF, 2019).

Artículo 684-G.- *Para desempeñar el cargo de conciliador se deben cubrir los siguientes requisitos:*

V. Tener conocimiento sobre derechos humanos y perspectiva de género; (DOF, 2019).

Artículo 685 Ter.- *Quedan exceptuados de agotar la instancia conciliatoria, cuando se trate de conflictos inherentes a:*

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual; (DOF, 2019).

Artículo 857.- *El secretario instructor del Tribunal, a petición de parte, podrá decretar las siguientes providencias cautelares:*

III. Requerir al patrón se abstenga de dar de baja de la institución de seguridad social en la que se encuentra afiliada la trabajadora embarazada que haya sido despedida, cuando a juicio del Tribunal existan indicios suficientes para presumir que fue separada en razón de su estado; dicha medida se aplicará siempre y cuando se acompañe a la demanda certificado médico que acredite el embarazo, emitido conforme a los requisitos y formalidades contempladas en la ley, y

IV. En los casos que se reclame discriminación en el empleo, tales como discriminación por embarazo, u orientación sexual, o por identidad de género, así como en los casos de trabajo infantil, el tribunal tomará las providencias necesarias para evitar que se cancele el goce de derechos fundamentales, tales como la seguridad social, en tanto se resuelve el juicio laboral, o bien decretará las medidas de aseguramiento para las personas que así lo ameriten. Para tal efecto, los demandantes deben acreditar la existencia de indicios que generen al Tribunal la razonable sospecha, apariencia o presunción de los actos de discriminación que hagan valer. (DOF, 2019).

Artículo 995.- *Al patrón que viole las prohibiciones contenidas en el artículo 133 fracciones XIV y XV, y las normas que rigen el trabajo de las mujeres y de los menores, se le impondrá una multa equivalente de 50 a 2500 veces la Unidad de Medida y Actualización. (DOF, 2019).*

TRANSITORIOS

Décimo Quinto. *Concursos de Selección de Personal. Las convocatorias a concurso para la selección de personal del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, de los Centros de Conciliación Locales y de los Tribunales del Poder Judicial Federal y de las entidades federativas serán de carácter abierto y garantizarán el derecho de participar en igualdad de oportunidades al personal de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. (DOF, 2019).*

Las recientes modificaciones a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, demuestran un avance importante hacia la equidad laboral, sin embargo, no es suficiente para equiparar la situación laboral de hombres y mujeres en el país.

Ninguna de las propuestas para reducir la desigualdad laboral por motivo de género sería posible sin antes ser sensibles a la problemática origen, la desigualdad de género, que permea a nuestra sociedad desde antaño hasta

nuestros días, es por esto que la propuesta resultante de la revisión de la literatura consultada es un Programa de Sensibilización con Perspectiva de género, dirigida a organizaciones mexicanas con el objetivo de que se identifique la desigualdad de género, proporcionar herramientas para su diagnóstico y con este conocimiento se generen modificaciones a los procesos de Recursos Humanos para eliminar prácticas discriminativas en el Centro de Trabajo.

PROPUESTA: PROGRAMA DE SENSIBILIZACIÓN CON PERSPECTIVA DE GÉNERO, DIRIGIDO A ORGANIZACIONES MEXICANAS

Planteamiento del problema y justificación

Para la mayoría de las mujeres en México, la carga de las actividades domésticas y de cuidados familiares limita, en gran medida, el tiempo del que disponen para realizar diversas actividades fuera de casa. El trabajo remunerado generalmente se encuentra fuera de la esfera doméstica, anteriormente el hecho de que las mujeres salieran a trabajar era considerado una elección, sin embargo, varias situaciones sociales, económicas y culturales han cambiado esta situación; los bajos salarios, la inestabilidad laboral y la falta de prestaciones sociales en los empleos eventuales o a tiempo parcial (Sánchez, 2004), de acuerdo con Dreher (2003), han afectado de manera drástica las economías familiares en todo el país, por lo que la aportación económica de las mujeres ya no es una opción, sino una necesidad para un gran número de hogares mexicanos (Limón, 2013).

El número de mujeres que desempeñan trabajo remunerado ha crecido significativamente, pero esto no ha cambiado las responsabilidades del trabajo doméstico y las labores de cuidado, que tradicionalmente tienen asignadas por los roles de género femenino. Las mujeres se ven obligadas a buscar la manera de disponer de tiempo para trabajar tanto dentro como fuera de casa, esta situación interfiere con las posibilidades de integrarse en una buena posición laboral con proyección de crecimiento dentro de la organización, dado que generalmente esas posiciones, ya sea en la iniciativa pública o privada, requieren de disponibilidad de tiempo completo, esta limitación las obliga a aceptar empleos con funciones básicas, salarios bajos y con mínimas posibilidades de desarrollo profesional y además, a permanecer en ellos sin la posibilidad de obtener una promoción ni desarrollo profesional (Hernández et al. 2010, INEGI - Inmujeres 2014, OIT 2016).

A pesar de que el nivel educativo de las mujeres también ha incrementado con el paso del tiempo, los puestos para los que son contratadas y la remuneración económica que reciben no siempre corresponde con su perfil profesional (Lamas, 2013). Las mujeres en promedio tienen casi un año más de escolaridad que los hombres, y a pesar de eso, son ellas las que laboran más en el sector informal (Limón, 2013). A pesar de los avances que se vislumbran en la difusión de la perspectiva de género, las mujeres siguen ganando menos que los hombres por las mismas actividades (Ábramo, 2007), y si sólo disponen de medio tiempo, los puestos que pueden ocupar presentan condiciones menos favorecedoras. La "ventaja" que las mujeres encuentran en ese tipo de trabajos básicos, es la posibilidad de no "descuidar" su familia, ni su hogar, aún en detrimento de sus aspiraciones personales, profesionales y económicas.

La situación que enfrentan las mujeres que trabajan, permite entrever que hay un potencial del capital humano que no se está aprovechando, a pesar de ser la mayoría poblacional y, por lo tanto, de la fuerza de trabajo, hay organizaciones en busca de talento, mientras que, hay mucho talento femenino desempleado o sub empleado debido a que, probablemente, no cubra sus requerimientos de disponibilidad de tiempo o posibilidad de traslados.

En México, INEGI realizó una Encuesta Intercensal en el año 2015, cuyos datos indican que en el país hay 31,949,709 hogares, de los cuales, el 29% tiene como jefa a una mujer, aunque este porcentaje disminuye en zonas rurales hasta 23.2%, mientras que en zonas urbanas es de 30.6%. La participación económica de mujeres y hombres unidos en pareja es diferente por grupo de edad, de forma que los hombres que tienen de 15 a 29 años que participan en una actividad económica representa el 96.9%, mientras que las mujeres son el 33.4% (Inmujeres, 2017).

Las consecuencias del problema del capital humano de trabajo femenino recaen en las mujeres, en las familias, en las organizaciones y en consecuencia, en la sociedad en general.

Las organizaciones deben analizar con detenimiento las políticas de Recursos Humanos que dificultan el máximo aprovechamiento del potencial de las mujeres que trabajan en ellas, así como las que afectan la integración de nuevos recursos para el cubrimiento de sus plantillas y visualizar sus procedimientos, desde una perspectiva de género que fomente la igualdad de oportunidades para todo su personal.

Sefchovich (2003), resalta que en el entorno laboral, especialmente en la cultura organizacional, se requiere poner atención en el papel que tienen los valores tradicionales de la cultura de género en la cultura empresarial, la forma en que las mujeres pueden encontrar espacios en las posiciones de poder de las organizaciones para favorecer tanto a sus estructuras, como al desarrollo de sus capacidades como mujeres ejecutivas, las diferencias en la toma de decisiones que se presentan entre los géneros, y el nivel de competencia y oportunidades de crecimiento para las mujeres (Hernández et al., 2010).

La sensibilización con perspectiva de género es necesaria para que las personas que integran una organización, visualicen las limitaciones que existen en las políticas y procedimientos de Recursos Humanos, para que las mujeres se desenvuelvan en su trabajo con igualdad de oportunidades que los hombres (Díaz, 2004).

Las personas que estén sensibilizadas en la perspectiva de género, identificarán las inequidades estructurales y las relaciones desiguales de poder que hacen que las mujeres y los hombres no gocen de las mismas oportunidades de desarrollo profesional y comprenderán la importancia de contrarrestar esa desigualdad para el beneficio de todos los colaboradores de la organización (Guzmán y Bolio, 2010).

Objetivo General

Elaborar un programa de sensibilización con perspectiva de género que aporte una herramienta para diagnosticar la equidad de género que existe en la organización y promover la igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre hombres y mujeres en beneficio de todos sus integrantes.

Participantes

Colaboradores asignados a puestos de cualquier nivel en diferentes áreas de la organización, con igual representación de hombres y mujeres.

Número de Participantes: Se sugieren grupos de mínimo 3 y máximo 25 personas.

Forma de convocatoria: Cartel colocado en áreas comunes del centro de trabajo (Anexo 1).

Materiales

- 1 Pintarrón negro
- 6 marcadores para pintarrón (de colores)
- 10 marcadores de agua (5 negros y 5 de colores)
- 12 plumones de colores
- 13 hojas de rotafolio
- 2 rollos de cinta adhesiva
- 25 lápices (uno por cada participante)
- 25 bolígrafos (uno por cada participante)
- 25 hojas de colores (una por cada participante)
- 50 hojas blancas tamaño carta (dos por cada participante)
- 25 sobres para carta (uno para cada participante)

- 1 cartulina
- 1 proyector
- 1 laptop
- Diapositivas
- 25 Sillas (según el número de participantes)

Instrumentos

- **Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015**

La Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación tiene el fin de consolidar las bases institucionales de lucha contra la discriminación en los centros de trabajo.

Para obtener el certificado de esta Norma Mexicana, los centros de trabajo deben cumplir con los requisitos de certificación (5 críticos y 6 no críticos) mediante evidencias para su comprobación. El requisito número 5 consiste en medir el clima laboral y no discriminación en el centro de trabajo, se debe evidenciar mediante documentos que acrediten la aplicación del *Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación* del personal que conforma el centro de trabajo

El *Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación* fue seleccionado para realizar la etapa de diagnóstico debido a que es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño. Está integrado por un cuestionario de datos generales y 56 reactivos de opción múltiple (Anexo 2).

Los 56 reactivos se dividen en los siguientes factores:

- Reclutamiento y selección de personal (4)
- Formación y capacitación (4)
- Permanencia y ascenso (6)
- Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal (9)
- Clima laboral libre de violencia (14)
- Acoso y hostigamiento (8)
- Accesibilidad (5)

- Respeto a la diversidad (2)
- Condiciones generales de trabajo (4)

La puntuación total se obtiene al sumar los subtotales de los apartados:

Puntaje total	
Apartado de referencia	Subtotales
Reclutamiento y selección de personal	12
Formación y capacitación	12
Permanencia y ascenso	18
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27
Clima laboral libre de violencia	42
Acoso y Hostigamiento	24
Accesibilidad	15
Respeto a la diversidad	6
Condiciones generales de trabajo	12
Total	168

La puntuación total de 168 del cuestionario de clima laboral es equivalente a 100 puntos.

- **Evaluación diagnóstica de Perspectiva de Género en la Organización**
Cuestionario de 10 reactivos (Anexo 3).
El cuestionario está integrado por 5 reactivos de Falso / Verdadero y 5 reactivos de relación de columnas, sobre el tema a tratar, cada reactivo contestado correctamente tiene valor de 1 punto, con una puntuación máxima de 10 puntos, la calificación obtenida permitirá conocer el grado de conocimiento de los participantes previo a la impartición del curso-taller para determinar el nivel de conocimiento inicial.
- **Evaluación final de Perspectiva de Género en la Organización**
Cuestionario de 10 reactivos (Anexo 4).
El cuestionario está integrado por 5 reactivos de Falso / Verdadero y 5 reactivos de relación de columnas, sobre el tema a tratar, cada reactivo contestado correctamente tiene valor de 1 punto, con una puntuación máxima de 10 puntos, la calificación obtenida permitirá conocer el grado de conocimiento de los participantes posterior a la impartición del curso-taller y

en caso de existir diferencia entre la calificación previa y la final, poder demostrar la efectividad del mismo.

Escenario

Aula de capacitación dentro del centro de trabajo, con capacidad suficiente para 25 personas, con iluminación y ventilación adecuadas.

Metodología

El programa está dirigido a cualquier organización mexicana, del ámbito público, privado o social, con interés en propiciar el trabajo igualitario en su centro de trabajo con base en la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación para lo cual se propone la siguiente metodología:

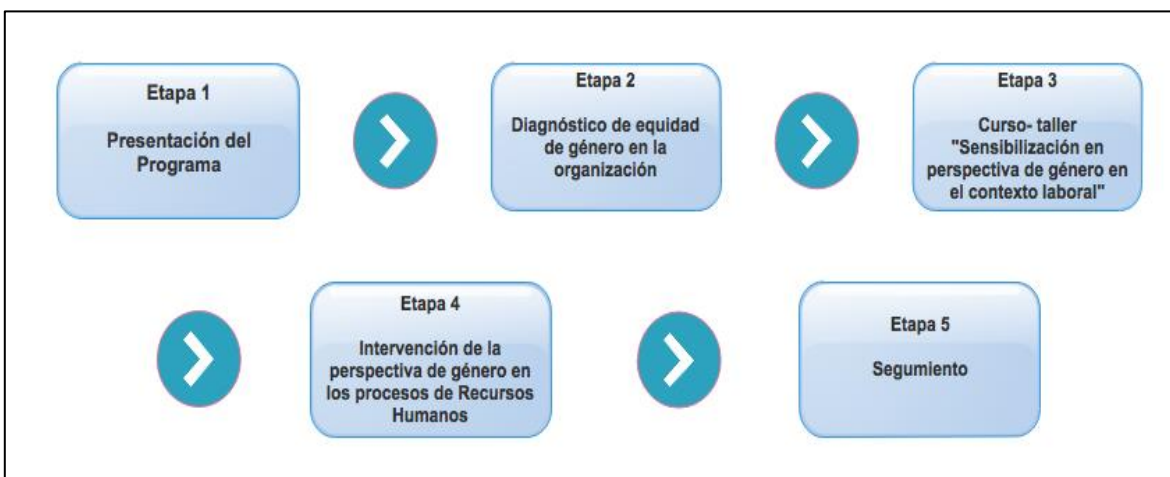


Figura 5. Etapas del programa de sensibilización con perspectiva de género (Elaboración propia, 2019)

Etapa 1. Presentación del programa

Se realizará una presentación del programa de sensibilización con perspectiva de género a la directiva de la Organización, resaltando la importancia que tiene el trabajo igualitario para el máximo aprovechamiento del potencial de sus Recursos Humanos, y las ventajas que éste representa para los colaboradores, la organización y los usuarios o clientes, de acuerdo con el giro del centro de trabajo.

Etapa 2. Diagnóstico de equidad de género en la organización

Se realizará un diagnóstico de la equidad de género en la organización mediante el *Cuestionario de Percepción de Clima Laboral y No Discriminación*, una herramienta de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación (Anexo 2).

El cuestionario se aplicará individualmente. Las puntuaciones obtenidas por los participantes se promediarán por factor y se analizarán los resultados obtenidos, para identificar los factores críticos en la percepción de equidad de género en el centro de trabajo.

Factores:

- Datos generales
- Reclutamiento y selección de personal
- Formación y capacitación
- Permanencia y ascenso
- Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal
- Clima laboral libre de violencia
- Acoso y hostigamiento
- Accesibilidad
- Respeto a la diversidad
- Condiciones generales de trabajo

Los resultados obtenidos se presentarán a la directiva de la organización para que conozcan la percepción de sus empleados con respecto a su centro de trabajo, y a partir de ellos el contenido del curso-taller puede ser modificado para hacer énfasis en el factor crítico, es decir, el que haya obtenido una menor puntuación.

Etapa 3. Curso-taller Sensibilización en perspectiva de género en el contexto laboral

OBJETIVO DEL CURSO TALLER

El participante empleará la perspectiva de género en el contexto laboral y aceptará la importancia de la igualdad laboral para hombres y mujeres en la organización.

CONTENIDO TEMÁTICO:

Perspectiva de género y su implicación en la organización

Tema 1. Concepto de género

- 1.1 Diferencias entre sexo y género
- 1.2 Estereotipos de género

Tema 2. Equidad de género en el trabajo

- 2.1 División sexual del trabajo
- 2.2 La brecha salarial por cuestión de género
- 2.3 La doble jornada

Tema 3. Perspectiva de género en la organización

- 3.1 Conciliación de vida laboral y familiar
- 3.2 Recomendaciones de la NMX-R-025-SCFI-2015 en igualdad laboral y no discriminación

DURACIÓN DEL CURSO - TALLER

El curso - taller tendrá una duración de 12 horas, distribuidas en tres sesiones de cuatro horas cada una, impartida un día por semana.

Con la intención de ilustrar claramente el contenido del curso-taller “Sensibilización en perspectiva de género en el contexto laboral” se presenta a continuación la Carta Descriptiva dividida por sesiones.

CARTA DESCRIPTIVA

Nombre del curso-taller: Sensibilización en perspectiva de género en el contexto laboral

Duración: 12 horas (3 sesiones de 4 horas cada una).

Sede: Aula de capacitación del centro de trabajo.

Sesión 1				
Tema 1. Concepto de género				
Objetivo general: Al término de la sesión el participante explicará los conceptos de sexo y género así como los estereotipos ligados a éste último.				
Objetivo específico: El participante parafraseará los conceptos de género y sexo.				
Contenido temático	Técnicas didácticas	Apoyos didácticos	Actividad instructor	Duración (min.)
Bienvenida al curso-taller y presentación del Instructor	Expositiva	Laptop, proyector y diapositivas.	Dar la bienvenida a los asistentes al curso-taller y presentarse como el instructor.	5
Presentación del grupo	Dinámica de grupo "Pegada de manos"	Hojas de colores y lápices (1 por cada participante), cinta adhesiva y cartulina.	Informar las instrucciones de la dinámica, repartir los materiales y llevar el control del tiempo.	20
Establecer reglas del curso-taller	Lluvia de ideas	Hoja de rotafolio, marcadores de colores.	Concentrar la información obtenida de la lluvia de ideas en la hoja de rotafolio.	20

Pre evaluación, Perspectiva de género en la organización	Evaluación diagnóstica	Formatos de evaluación diagnóstica (individual). Anexo 3.	Repartir los formatos de evaluación, dar lectura a las instrucciones y aclarar dudas.	25
1.1 Concepto de género	Expositiva	Laptop, Proyector, Diapositivas.	Exponer el concepto de género.	45
RECESO				15
Diferencias entre sexo y género.	Expositiva	Laptop, Proyector, Diapositivas.	Exponer la diferencia entre sexo y género.	30
Dinámica “Definición propia”	Trabajo en equipo	Hojas de rotafolio, plumones.	Explicar las instrucciones de la dinámica, facilitar la interacción entre los participantes.	20
1.2 Estereotipos de género	Expositiva	Laptop, Proyector, Diapositivas.	Exponer la temática “Estereotipos de género”.	30
Dinámica “Borrando estereotipos”	Trabajo en equipo	Pintarrón, plumones.	Explicar las instrucciones de la dinámica.	35
<p>Evaluación de la sesión: Se realizará la evaluación diagnóstica de perspectiva de género en la organización para medir el conocimiento previo de la temática del curso-taller.</p> <p>Se obtendrá una definición propia de los conceptos.</p> <p>Se enlistarán los estereotipos de género presentes en su vida.</p>				

Sesión 2

Tema 2. Equidad de género en el trabajo

Objetivo general: Al finalizar la sesión el participante explicará la implicación que la equidad de género tiene en el trabajo.

Objetivo específico: El participante ilustrará la forma en la que se manifiesta la equidad o la inequidad de género en su Centro de trabajo.

Contenido temático	Técnicas didácticas	Apoyos didácticos	Actividad instructor	Duración (min.)
2.1 División sexual del trabajo	Expositiva	Laptop, proyector y diapositivas.	Exponer el tema, aclarar dudas de los participantes.	40
Dinámica de grupo “Formando equipos”	Trabajo en equipo	N/A	Informar las instrucciones de la dinámica.	25
Sensibilización de la infravaloración de las ocupaciones “tradicionalmente” femeninas.	Dinámica de grupo “En busca del consenso”	Lista de 20 profesiones u ocupaciones, hoja de rotafolio y 2 plumones.	Informar las instrucciones de la dinámica y concentrar la información obtenida de la lluvia de ideas en la hoja de rotafolio.	40
RECESO				15
2.2 La brecha salarial por cuestión de género.	Expositiva	Laptop, proyector y diapositivas.	Exponer la información actualizada acerca del tema.	40

Sensibilización de la brecha salarial entre hombres y mujeres.	Dinámica de grupo “Día de Pago”	Formato de cheques en blanco, sobres, bolígrafos, pintarrón y marcadores.	Explicar las instrucciones de la dinámica, resolver dudas, recoger los sobres y mostrarlos a todo el grupo.	30
2.3 La doble jornada	Expositiva	Laptop, Proyector, Diapositivas.	Exponer el tema “La doble jornada (trabajo remunerado y no remunerado)”.	25
Dinámica de grupo” La agenda del día”	Trabajo grupal	Laptop, proyector, Hoja blanca (para cada participante), hoja de rotafolio.	Dar las instrucciones de la dinámica, solicitar opiniones para compartir con todo el grupo y sintetizar en la hoja de rotafolio.	25
<p>Evaluación de la sesión: Se obtendrá una valoración de profesiones u ocupaciones según lo tradicionalmente asignado a hombres o a mujeres.</p> <p>Se ejemplificará la brecha salarial con la dinámica “Día de pago” y se señalará si existe similitud con el centro de trabajo.</p> <p>Se discutirá la síntesis de la dinámica “La agenda del día” y se reconocerá la desigualdad de género presente en la sociedad.</p>				

Sesión 3

Tema 3. Perspectiva de género en la organización

Objetivo general: Al finalizar la sesión el participante consentirá la perspectiva de género y la empleará en su centro de trabajo.

Objetivo específico: El participante contribuirá a los procesos de la organización que requieren de una perspectiva de género.

Contenido temático	Técnicas didácticas	Apoyos didácticos	Actividad instructor	Duración (min.)
3.1 Conciliación de vida laboral y familiar.	Expositiva	Laptop, proyector y diapositivas.	Exponer el tema, aclarar dudas de los participantes.	40
Dinámica de grupo “Canoas”	Trabajo en equipo	N/A	Informar las instrucciones de la dinámica.	25
Conciliación de vida laboral y familiar.	Dinámica de grupo “Mi vida”	Pintarrón, marcadores.	Informar las instrucciones de la dinámica. Acercarse a cada equipo para propiciar la participación de todos.	45
RECESO				15
3.2 Recomendaciones de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación.	Expositiva	Laptop, Proyector y diapositivas.	Exponer la información y normatividad acerca del tema.	35

Ilustrar los procesos que cumplen con la NMX-R-025... dentro de la organización	Trabajo en equipo	Hojas de rotafolio, plumones.	Explicar las instrucciones del ejercicio, acercamiento en cada equipo para aclarar dudas.	35
Sensibilización hacia la perspectiva de género dentro de la organización.	Dinámica de grupo "Carta a mí mismo"	Formato de la carta, sobre tamaño carta y bolígrafo para cada participante.	Explicar las instrucciones de la dinámica, enfatizando el objetivo. Recoger los sobres.	25
Evaluación final de Perspectiva de género en la organización (Anexo 4)	Evaluación	Formatos de la evaluación final a cada participante.	Repartir los formatos de la evaluación a los participantes.	10
Cierre del curso - taller.	Dinámica de grupo "¿Qué me llevo?"	Pintarrón, marcadores.	Solicitar que respondan a la pregunta en una palabra. Entrega simbólica de la "Carta a mí mismo" de cada participante.	10
<p>Evaluación de la sesión: Se realizará la evaluación final de la perspectiva de género en la organización para compararla con la evaluación diagnóstica e identificar si hubo mejoría en los conocimientos de los temas impartidos.</p> <p>Se enlistarán los procesos de la organización que cumplen con la NMX-R-025... y los que falten.</p> <p>Cada participante realizará una "Carta a sí mismo" al respecto de su actuar en sintonía con la perspectiva de género dentro de su centro de trabajo.</p> <p>Se responderá ¿qué se llevan del curso-taller? a manera de evaluación del mismo.</p>				

Etapa 4. Intervención de la perspectiva de género en los procesos de Recursos Humanos

De acuerdo con las recomendaciones de la NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación, se integrará un Comité para la igualdad laboral y no discriminación, para el cual, se requiere igual representación de mujeres y hombres, con respecto a la totalidad de la población del centro de trabajo, que ocupen cargos tanto de posiciones de autoridad como administrativas, operativas y demás, que integren la organización, los integrantes serán convocados de manera abierta.

El comité presentará el análisis de los resultados obtenidos, tras la aplicación del Diagnóstico de equidad de género en la organización, así, como de las evidencias obtenidas de los participantes del curso - taller, para identificar la situación actual de la organización en materia de perspectiva de género y presentará propuestas de acciones a realizar para promover la Igualdad laboral y no discriminación con apego a las recomendaciones de la NMX R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación, con la finalidad de obtener los requerimientos mínimos indispensables de un centro de trabajo igualitario, con enfoque especial en los procesos de Recursos Humanos, y adicionalmente, en otras áreas o procesos en los que se hayan identificado prácticas discriminatorias.

Etapa 5. Seguimiento. Comité para la Igualdad Laboral y no discriminación en el centro de trabajo.

De manera mensual se reunirá el Comité para la Igualdad Laboral y no discriminación, para informar los cambios en procesos implementados, así, como la evaluación de las variaciones positivas en la percepción de los empleados o, en caso contrario, presentar nuevas propuestas.

De ser necesario se convocará al Comité de manera extraordinaria para exponer "casos" en materia de equidad de género en el centro de trabajo para analizarlos y definir la solución óptima en cada situación de manera oportuna, de acuerdo a las recomendaciones de la NMX-R-025-SCFI-2015.

Una vez que la Organización obtenga una evaluación positiva en la percepción de sus colaboradores, el Comité tendrá la opción de gestionar la certificación en la Norma Mexicana NMX R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación.

ALCANCES

- Tras la investigación realizada en el presente trabajo, se puede concluir que la información expuesta da a conocer la importancia de la sensibilización en la perspectiva de género en el trabajo, y permite reafirmar la responsabilidad que los profesionales de Recursos Humanos tienen, para garantizar la igualdad y la no discriminación en el escenario laboral.
- Se vislumbran los esfuerzos de las entidades gubernamentales por garantizar las condiciones igualitarias para el acceso de hombres y mujeres a un mercado laboral con Equidad de Género, lo que permite sentar las bases para realizar las adecuaciones en los procesos de Recursos Humanos que favorezcan la mejoría de las condiciones laborales.
- Se señala también que no sólo depende de normativas sino que la equidad laboral será posible hasta que la mayoría de la población esté sensibilizada en la perspectiva de género, no obstante, comenzar a sensibilizar a las organizaciones es un paso de gran importancia para las personas que trabajan en ellas.
- Se difunden las herramientas que actualmente se encuentran disponibles para las organizaciones mexicanas, que buscan generar un ambiente igualitario para hombres y mujeres en su centro de trabajo.

LIMITACIONES

- Una de las principales limitaciones que se encontró durante este proceso de investigación fue la falta de información de la perspectiva de género en el ámbito laboral, mientras que las áreas de Psicología clínica y social han seguido una extensa línea de investigación en perspectiva de género en el área de Psicología Laboral, se limita a un pequeño apartado de las relaciones laborales, en especial en el ámbito de conflictos laborales o violencia laboral, sin embargo, es un tema que atañe a la organización en el día a día.
- La perspectiva de género puede considerarse como algo que sólo incumbe al ámbito privado, sin embargo, se encuentra también permeando el ámbito público, y las organizaciones deben adoptarla en sus procesos y procedimientos, con la intención de mejorar su cultura laboral, su clima laboral, su comunicación y sus condiciones laborales, para el beneficio de

su personal, de manera que signifique un mayor aprovechamiento del potencial de cada persona que forma parte de su organización y, en consecuencia, su mejora en productividad y calidad. Es por ello que para los Psicólogos Organizacionales, ésta debe ser una temática fundamental para su ejercicio profesional.

- Debido al fin que se buscaba con este trabajo y el tiempo del que disponía para el mismo, no fue posible llevar a cabo la propuesta, por lo que se sugiere aplicarla, para obtener resultados que permitan medir su efectividad y, dependiendo de lo que arrojen, proponer correcciones o modificaciones que pudieran mejorarla.
- Para lograr una igualdad laboral entre hombres y mujeres se necesitan cambios en las instituciones gubernamentales, en organizaciones sociales y en políticas económicas, que detengan la reproducción de los estereotipos tradicionales respecto a los géneros, especialmente las percepciones subordinadas sobre las mujeres.
- Se recomienda que se continúe investigando y generando información al respecto de la Perspectiva de género en el entorno laboral, desde la perspectiva de la Psicología Organizacional, que haga eco en las organizaciones laborales de nuestro país, y más aún, en la totalidad de la sociedad.

REFERENCIAS

Abramo, L. (2007). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios Feministas*, 12(2), 224 -235.

Acevedo, M., Vargas, L. y Prado, P. (2018) Prevención, atención y sanción a las violencias contra las niñas y las mujeres para el acceso a la justicia en México. Rojas, R., Ramírez, E. y Acevedo, M. (Coordinadoras) *Ensayos y Agenda de Género desde la Sociedad Civil. Primer Encuentro Nacional con Organizaciones de la Sociedad Civil, por los Derechos de las Niñas y las Mujeres en México* (pp. 25-46) México: INMUJERES

Alasino, C. (1991). Estancamiento económico e inserción femenina: el caso del mercado de trabajo en la ciudad de Córdoba. M. del C. Feijoó (Compiladora). *Mujer y sociedad en América Latina* (pp. 163 - 198). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Bach, A. (2015) Género, estereotipos y otras discriminaciones como puntos ciegos. (15-56). *Para una didáctica con perspectiva de género*. Argentina: UNSAM Miño y Dávila Editores.

Bueno, C. (2009). El rol de las mujeres en los cambios y continuidades de la economía informal. Tellez, A. y Martínez, J. (Editores). *Economía informal y perspectiva de género en contextos de trabajo* (pp. 11 – 36) Barcelona: Icaria.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED). (2015). *Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad laboral y no Discriminación*, 88 pp. Recuperado de http://www.conapred.org.mx/userfiles/files/NMX-R-025-SCFI-2015_2015_DGN.pdf

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF). (2019). DECRETO por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, de la Ley Federal de la Defensoría Pública, de la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores y de la Ley del Seguro Social, en materia de Justicia Laboral, Libertad Sindical y Negociación Colectiva. (Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019, el 14/06/2019)

Díaz-Barriga, C. (2008). Temas emergentes en los estudios de género. Fonseca, C. y Quintero, M. (Coordinadores). *La redefinición del rol femenino como base de la transformación del modelo socioeconómico* (pp. 349 – 388) México: Miguel Ángel Porrúa.

Espinar, E. & Mateo, M. (2007) Violencia de género: reflexiones conceptuales, derivaciones prácticas. *Papers*, 86, 189 - 201.

Flores, F. (2001). *Psicología social y género*. México: McGraw-Hill.

Fonseca, C. (2008). Temas emergentes en los estudios de género. Fonseca, C. y Quintero, M. (Coordinadores). *Aproximación teórica sobre la construcción cultural del género* (pp. 17 – 29) México: Miguel Ángel Porrúa.

García, J. (2008). *Compilación sobre género y violencia*. Recuperado el 22/06/2017 de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/insp/compilacion_genero.pdf

Guzmán, G. y Bolio, M. (2010). *Construyendo la herramienta perspectiva de género: Cómo portar lentes nuevos*. México, D.F.: Universidad Iberoamericana.

Hernández, C., Camarena M. E. & Gómez, M. J; (2010). *Los retos del trabajo femenino profesional en el siglo XXI. XV Congreso Internacional de Contaduría, Administración e Informática*, Recuperado de <http://congreso.investiga.fca.unam.mx/docs/xv/docs/202.pdf> el 17/01/2018.

INEGI e INMUJERES. Resultados de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo 2014. Boletín de Prensa Núm. 273/15 13 de Julio de 2015. Aguascalientes, Ags. pp. ½

INSTITUTO AGUASCALIENTENSE DE LAS MUJERES (IAM) 2008. *Compilación sobre género y violencia*. Aguascalientes Gobierno del Estado, IAM, Indesol, PAIMEF: México.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) 2016. *Desigualdad en cifras*. Boletín No. 10. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN10_2016.pdf el 12/11/2018.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES), *Hogares y familias*, 4 pp. Recuperado de <http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/Hogares.pdf> el 01/10/2017.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres/prensa/esta-semana-se-llevo-a-cabo-la-15-a->

[reunion-anual-de-especialistas-sobre-uso-del-tiempo-y-trabajo-no-remunerado](#) el 23/07/2017.

INSTITUTO NACIONAL DE LAS MUJERES (INMUJERES) & INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (INEGI). (2014). *Uso del tiempo, una perspectiva estadística de género, 2009*, 84 pp. Recuperado de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Uso_Tiempo_2009.pdf

Julián Edo, A. e Iniesta Pérez De Gracia, E. (2015). Planes de igualdad y salud laboral. Cifre, E., Vera, M. y Signani, F. (Coordinadoras) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. (pp. 257-280). Madrid España: Ediciones Pirámide.

Lamas, M; (2000). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35101807>

Lamas, M. (2013). *El género La construcción cultural de la diferencia sexual*. México: Porrúa.

Limón, J. (2013). Percepción ambivalente del liderazgo de hombres y mujeres en empresas mexicanas: una aproximación al sexismo. (pp. 107-144) Rocha, T. (Coordinadora) *Psicología y género: Investigaciones y reflexiones en torno a las diferencias psicosocioculturales entre hombres y mujeres*. México, D.F.: UNAM

Messing, K., (2002). *El trabajo de las mujeres. Comprender para transformar*. España: Los libros de la catarata.

Moncó, B., (2011). *Antropología del género*. Madrid, España: Editorial Síntesis.

"¡Ni una más! El derecho a vivir una vida libre de violencia en América Latina y el Caribe" (2007), recuperado de file:///C:/Users/AdminEOS/Documents/El%20derecho%20a%20vivir%20una%20vida%20libre%20de%20violencia.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Las mujeres en el trabajo. Recuperado de <https://www.oitinterfor.org/node/6793>

Pérez - Gil, S. E., & Ravelo, P. (Coords.). (2004) *Voces disidentes. Debates contemporáneos en los estudios de género en México*. México.

Ramírez, E. (2018) Empoderamiento económico de las mujeres. Rojas, R., Ramírez, E. y Acevedo, M. (Coordinadoras) *Ensayos y Agenda de Género desde la Sociedad Civil. Primer Encuentro Nacional con Organizaciones de la Sociedad Civil, por los Derechos de las Niñas y las Mujeres en México* (pp. 99 - 119) México: INMUJERES

Rebollo, M. A., & Mercado, I. (Coords.). (2004) *Mujer y desarrollo en el siglo XXI: Voces para la igualdad*. España: McGraw-Hill.

Romero, G. (2014). *Hacia la equidad de género: roles en el contexto de pareja y familia en mujeres con trabajo remunerado* (Tesis de Licenciatura). Universidad Nacional Autónoma de México, México.

Rostagnol, S. (1991). Género y división sexual del trabajo. El caso de la industria de la vestimenta en Uruguay. M. del C. Feijóo (Compiladora). *Mujer y sociedad en América Latina* (pp. 283 - 329). Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Saldívar, A., Díaz, R., Reyes, N., Armenta, C., López, F., Moreno, M., Domínguez, M., (2015). Roles de Género y Diversidad: Validación de una Escala en Varios Contextos Culturales. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2124 -2147.

Santoyo, L. y Pacheco, E. (2014). El uso del tiempo de las personas en México según tipo de hogar: Una expresión de las desigualdades de género. García, B. y Pacheco, E. (Coordinadoras) *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México*. (pp. 171-219). México: El Colegio de México.

Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia*. Buenos Aires: Prometeo Libros.

Signani, F., Cifre Gallego, E. y Lozano Lapiedra, L. (2015). El género como fuente de diversidad en salud y trabajo: bases teóricas y conceptuales. Cifre Gallego, E., Vera Perea, M. y Signani, F. (Coordinadoras) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. (pp. 23-43). Madrid España: Ediciones Pirámide.

Téllez, A. y Martínez, J. (2009) (eds.) *Economía informal y perspectiva de género en contextos de trabajo*. Barcelona: Icaria.

Tepichin, A. (2010). Política Pública, Mujeres y Género. A. Tepichin, K. Tinat, y L. Gutiérrez. (Coordinadoras) *Los grandes problemas de México. (Vol. VIII)* (pp. 25-58). México: El Colegio de México.

Uribe, J. (2011). *Violencia y acoso en el trabajo Mobbing*. México: El manual moderno: UNAM.

Vázquez, C. y Herrera, M. (2015), El acoso laboral. Una faceta de la violencia de género. (771-778). *Hostigamiento Psicológico Laboral e Institucional en Iberoamérica: Estado del arte y experiencias de intervención*. Argentina: Sb editorial.

Vera, M., Cifre, E. y Pastor, M. (2015). Psicología de la salud ocupacional, emociones y género. Cifre Gallego, E., Vera Perea, M. y Signani, F. (Coordinadoras) *Género, salud y trabajo. Aproximaciones desde una perspectiva multidisciplinar*. (pp. 87-113). Madrid España: Ediciones Pirámide.

<https://lideresmexicanos.com/noticias/analisis-los-300-lideres-mas-influyentes-de-2018>

ANEXO 1. Cartel de difusión del curso – taller



ANEXO 2. Cuestionario de percepción de clima laboral y no discriminación de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015

El presente cuestionario, es una herramienta de medición de clima organizacional, cuyo objetivo es conocer la percepción que tienen las personas que laboran en los centros de trabajo, sobre aquellos aspectos sociales que conforman su entorno laboral y que facilitan o dificultan su desempeño.

La información vertida en este cuestionario es estrictamente confidencial y no implica ninguna responsabilidad para los participantes.

Indicaciones:

Por favor subraye la respuesta a cada reactivo de manera franca, con el objeto de que este ejercicio aporte lo necesario para su mejor aprovechamiento.

Datos generales		
Sexo	Mujer	Hombre
Edad	15 a 29 30 a 39 40 a 49 50 a 59 60 y más	
Estado civil o conyugal	Soltera/o Casada/o Unión libre Divorciada/o Viuda/o	
Años de antigüedad en el centro de trabajo	Menos de un año	De 1 a 3 años
	Más de 10 años	De 4 a 9 años
Escolaridad	Sin escolaridad Primaria Secundaria Bachillerato o preparatoria	Carrera técnica Licenciatura Maestría Doctorado
Horario de trabajo	De	a horas
Tipo de plaza	Base	Confianza
		Honorarios
Otro especifique:		
Tienes alguna discapacidad	Sí	No
Cuál	Intelectual Motriz Auditiva	

	Visual
Solo para fines estadísticos de igualdad laboral y no discriminación, solicitamos conteste la siguiente pregunta de manera voluntaria	
Formas parte de alguno de los siguientes sectores de la población	Sí No
Cuál	De la diversidad sexual Indígenas Afrodescendientes Adultos mayores Otros: _____
En su centro de trabajo existe una política de igualdad laboral y no discriminación.	Sí No No sé
En su centro de trabajo existe un código de ética y/o conducta	Sí No No sé
En su centro de trabajo existe un comité de igualdad y no discriminación.	Sí No No sé
En su centro de trabajo existe un mecanismo para prevenir, atender y sancionar las prácticas de discriminación y violencia laboral.	Sí No No sé

Reactivos	Sí	No
Reclutamiento y selección de personal		
1. Para su contratación fue más importante ser mujer u hombre que sus habilidades profesionales.		
2. En su centro de trabajo el proceso de contratación favorece más a personas jóvenes.		
3. En el momento de su contratación, su edad fue determinante.		
4. Para su contratación fue determinante su apariencia física.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	Puntaje	
	Si	No
1	0	3

2	0	3
3	0	3
4	0	3
Subtotal	12	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Formación y capacitación				
5. En su centro de trabajo las oportunidades de desarrollo laboral solo las reciben unas cuantas personas privilegiadas.				
6. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen por igual oportunidades de ascenso y capacitación.				
7. En su centro de trabajo se cuenta con programas de capacitación en materia de igualdad laboral y no discriminación.				
8. En los últimos 12 meses usted ha participado en programas de capacitación.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
5	3	2	1	0
6	0	1	2	3
7	0	1	2	3
8	0	<u>1</u>	2	3
Subtotal	12			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Permanencia y ascenso				
9. En su centro de trabajo para lograr la contratación, una promoción o un ascenso cuentan más las recomendaciones que los conocimientos y capacidades de la persona.				

10. En su centro de trabajo se ha despedido a alguna mujer por embarazo u orillado a renunciar al regresar de su licencia de maternidad.				
11. En su centro de trabajo la competencia por mejores puestos, condiciones laborales o salariales es justa y equitativa.				
12. En su centro de trabajo mujeres y hombres tienen las mismas oportunidades para ocupar puestos de decisión.				
13. En su centro de trabajo se cuenta con un sistema de evaluación de desempeño del personal.				
14. En los últimos 12 meses le han realizado una evaluación de desempeño.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
9	3	2	1	0
10	3	2	1	0
11	0	1	2	3
12	0	1	2	3
13	0	1	2	3
14	0	1	2	3
Subtotal	18			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal				
15. En su centro de trabajo tanto mujeres como hombres tienen las mismas facilidades para atender problemas familiares no previstos.				
16. En su centro de trabajo las mujeres embarazadas enfrentan un clima laboral hostil.				
17. En su centro de trabajo las personas que se hacen cargo de personas o familiares que requieren cuidados				

enfrentan un clima laboral hostil.				
18. En su centro de trabajo los hombres cuentan con licencia de paternidad por nacimiento o adopción de una hija/o.				
19. En su centro de trabajo la licencia de paternidad se otorga por más de cinco días.				
20. En su centro de trabajo se otorgan permisos para atender situaciones familiares como cuidado de hijas e hijos, personas enfermas o personas adultas mayores.				
21. En su centro de trabajo existen convenios con prestadores de servicios que contemplen beneficios para el personal tales como: lavanderías, comedores, planchadurías, transporte, entre otros.				
22. En su centro de trabajo, si usted decidiera usar las opciones de trabajo flexibles ¿se cuestionaría su compromiso ante su trabajo?				
23. En su centro de trabajo usted puede acercarse a su jefa(e) inmediata(o) para hablar sobre cuestiones relacionadas con horarios que le estén afectando.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
15	0	1	2	3
16	3	2	1	0
17	3	2	1	0
18	0	1	2	3
19	0	1	2	3
20	0	1	2	3
21	0	1	2	3
22	3	2	1	0
23	0	1	2	3
Subtotal	27			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Clima laboral libre de violencia				
24. Usted siente que se le trata con respeto en su trabajo actual.				
25. En su centro de trabajo quienes realizan tareas personales para las y los jefes logran privilegios.				
26. En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato digno y decente.				
27. En su centro de trabajo las valoraciones que se realizan a sus actividades dependen más de la calidad y responsabilidad que de cualquier otra cuestión personal.				
28. En su centro de trabajo, en general hay personas que discriminan, tratan mal o le faltan el respeto a sus compañeras/os, colegas o subordinadas/os.				
29. En su centro de trabajo debido a sus características personales hay personas que sufren un trato inferior o de burla.				
30. En su centro de trabajo las y los superiores reciben un trato mucho más respetuoso que subordinados(as) y personal administrativo.				
31. En su centro de trabajo las y los superiores están abiertos a la comunicación con el personal.				
32. En su centro de trabajo se da un trato inferior o discriminatorio a las personas con los más bajos niveles de sueldo.				
33. En su centro de trabajo existen campañas de difusión internas de promoción de la igualdad laboral y no discriminación.				
34. En su centro de trabajo se toman acciones como: Aislamiento de sus compañeras/os, cambio de lugar repentinamente, falta de instrucciones, menosprecio del esfuerzo o propuestas, imposición de				

tareas sin los medios para realizarlas.				
35. En su centro de trabajo las funciones y tareas se transmiten de manera clara y precisa.				
36. En su centro de trabajo las cargas de trabajo se distribuyen de acuerdo a la responsabilidad del cargo.				
37. Si manifiesto mi preocupación sobre algún asunto relacionado con la igualdad de género o prácticas discriminatorias, se le da seguimiento				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
24	0	1	2	3
25	3	2	1	0
26	0	1	2	3
27	0	1	2	3
28	3	2	1	0
29	3	2	1	0
30	3	2	1	0
31	0	1	2	3
32	3	2	1	0
33	0	1	2	3
34	3	2	1	0
35	0	1	2	3
36	0	1	2	3
37	0	1	2	3
Subtotal	42			

Reactivos	Sí	No
Acoso y Hostigamiento		
38. En su centro de trabajo ha recibido, comentarios sugestivos o sexistas, bromas ofensivas, miradas obscenas, o petición de pláticas indeseables relacionadas con asuntos sexuales.		
39. En su centro de trabajo ha recibido proposiciones o peticiones directas o indirectas para establecer una relación sexual.		

40. En su centro de trabajo ha vivido contacto físico sexual no deseado.		
41. En su centro de trabajo se logran recompensas o incentivos laborales a cambio de favores sexuales.		
42. En su centro de trabajo se reciben amenazas con daños o castigos en caso de no acceder a proporcionar favores sexuales.		
43. En su centro de trabajo ha recibido represalias sin razón o amenazas con relación a su permanencia en el trabajo.		
44. En caso de que haya sido víctima de acoso u hostigamiento sexual, en su centro de trabajo resolvieron satisfactoriamente su caso al interior o le canalizaron con las autoridades competentes.		
45. En caso de ser acosada/o u hostigada/o sexual o laboralmente en su centro de trabajo sabe a qué autoridad puede dirigirse para denunciarlo.		

Valor de los reactivos		
Reactivo	Puntaje	
	Si	No
38	0	3
39	0	3
40	0	3
41	0	3
42	0	3
43	0	3
44	3	0
45	3	0
Subtotal	24	

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Accesibilidad				
46. En su centro de trabajo se cuenta con el espacio, mobiliario y equipo adecuado para personas con				

discapacidad.				
47. Considera que las instalaciones de su centro de trabajo son adecuadas y accesibles para personas con discapacidad (rampas, estacionamiento, sanitarios, oficinas, pasillos, escaleras, elevadores, entre otros).				
48. En su centro de trabajo se cuenta con los medios tecnológicos y de comunicación accesible para que cualquier persona con discapacidad desempeñe sus actividades de manera óptima.				
49. En su centro de trabajo se contemplan mecanismos o políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, personas adultas mayores o con VIH, entre otras.				
50. En su centro de trabajo se utiliza lenguaje incluyente y no sexista.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
46	0	1	2	3
47	0	1	2	3
48	0	1	2	3
49	0	1	2	3
50	0	1	2	3
Subtotal	15			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Respeto a la diversidad				
51. En su centro de trabajo hay un ambiente de respeto y no discriminación hacia las diferencias y preferencias sexuales				
52. En su centro de trabajo ha sido testigo de actos discriminatorios por ser mujer u hombre, por edad, apariencia, discapacidad, entre otros.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
51	0	1	2	3
52	3	2	1	0
Subtotal	6			

Reactivos	Nunca	Algunas veces	Con frecuencia	Siempre
Condiciones generales de trabajo				
53. En su centro de trabajo se proporcionan las prestaciones de ley.				
54. En su centro de trabajo las y los directivos apoyan la igualdad y no discriminación				
55. En su centro de trabajo los mecanismos utilizados para asegurar la igualdad y no discriminación son eficaces.				
56. En su centro de trabajo se recibe un salario igual por igual trabajo sin importar sexo, apariencia, edad u otras características personales.				

Valor de los reactivos				
Reactivo	Puntaje			
	Nunca	Algunas Veces	Con frecuencia	Siempre
53	0	1	2	3
54	0	1	2	3
55	0	1	2	3
56	0	1	2	3
Subtotal	12			

Puntaje total	
Apartado de referencia	Subtotales
Reclutamiento y selección de personal	12
Formación y capacitación	12
Permanencia y ascenso	18
Corresponsabilidad en la vida laboral, familiar y personal	27
Clima laboral libre de violencia	42
Acoso y Hostigamiento	24
Accesibilidad	15
Respeto a la diversidad	6
Condiciones generales de trabajo	12
Total	168

Es importante señalar que la puntuación total de 168 del cuestionario de clima laboral es equivalente a 100 puntos.

ANEXO 3. Evaluación diagnóstica de perspectiva de género en la organización

Nombre del curso-taller: _____

Nombre del facilitador: _____

Nombre del participante: _____

Fecha de aplicación: _____

Instrucciones: Lee cuidadosamente las siguientes oraciones y relaciónalas con las columnas según corresponda uniéndolas con una línea.

- | | |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Son ejemplos de estereotipos de género. | Solicitar prueba de no gravidez en el proceso de selección. |
| 2. Es una práctica de discriminación laboral. | Tiene como objetivo evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, dando cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en la materia así como la previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. |
| 3. Perspectiva de género. | El acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos. |
| 4. Propósito de la inclusión laboral. | Los hombres no lloran, las mujeres sueñan con casarse. |
| 5. NMX-R-025-SCFI-2015 | Permite la visualización de las limitaciones que hay en las políticas y procedimientos de Recursos Humanos para que las mujeres trabajen con igualdad de oportunidades que los hombres. |

Instrucciones: Lee con atención las siguientes afirmaciones y escribe F (falso) o V (verdadero) en el paréntesis según sea el caso.

6. El género es el conjunto de características de personalidad, gustos, preferencias, actitudes y valores que desarrolla una persona identificada con un sexo_____ ()
7. Los conceptos de género y sexo son sinónimos_____ ()
8. Los roles sexuales se presentan de manera innata en las personas_____ ()
9. Los puestos de trabajo deben ser diferentes para cada sexo_____ ()
10. El mercado laboral es inequitativo para hombres y mujeres_____ ()

ANEXO 4. Evaluación final de perspectiva de género en la organización

Nombre del curso-taller: _____

Nombre del facilitador: _____

Nombre del participante: _____

Fecha de aplicación: _____

Instrucciones: Lee cuidadosamente las siguientes oraciones y relaciónalas con las columnas según corresponda uniéndolas con una línea.

- | | |
|-----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Son ejemplos de estereotipos de género. | Solicitar prueba de no gravidez en el proceso de selección. |
| 2. Es una práctica de discriminación laboral. | Tiene como objetivo evaluar y certificar las prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, implementadas en los centros de trabajo, dando cumplimiento a la normatividad nacional e internacional en la materia así como la previsión social, clima laboral adecuado, accesibilidad, ergonomía y libertad sindical. |
| 3. Perspectiva de género. | El acceso a un empleo digno, productivo y bien remunerado a favor de las personas en edad de trabajar sin importar su origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o conyugal, entre otros motivos. |
| 4. Propósito de la inclusión laboral. | Los hombres no lloran, las mujeres sueñan con casarse. |
| 5. NMX-R-025-SCFI-2015 | Permite la visualización de las limitaciones que hay en las políticas y procedimientos de Recursos Humanos para que las mujeres trabajen con igualdad de oportunidades que los hombres. |

Instrucciones: Lee con atención las siguientes afirmaciones y escribe F (falso) o V (verdadero) en el paréntesis según sea el caso.

6. El género es el conjunto de características de personalidad, gustos, preferencias, actitudes y valores que desarrolla una persona identificada con un sexo_____ ()
7. Los conceptos de género y sexo son sinónimos_____ ()
8. Los roles sexuales se presentan de manera innata en las personas_____ ()
9. Los puestos de trabajo deben ser diferentes para cada sexo_____ ()
10. El mercado laboral es inequitativo para hombres y mujeres_____ ()