

REPOSITORIO ACADÉMICO DIGITAL INSTITUCIONAL

Participación de la mujer en la vida económica de México

Autor: Claudia Guadalupe Magaña Pardo

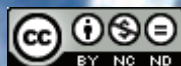
**Tesis presentada para obtener el título de:
Lic. En Administración**

**Nombre del asesor:
Javier Muñoz Orozco**

Este documento está disponible para su consulta en el Repositorio Académico Digital Institucional de la Universidad Vasco de Quiroga, cuyo objetivo es integrar, organizar, almacenar, preservar y difundir en formato digital la producción intelectual resultante de la actividad académica, científica e investigadora de los diferentes campus de la universidad, para beneficio de la comunidad universitaria.

Esta iniciativa está a cargo del Centro de Información y Documentación "Dr. Silvio Zavala" que lleva adelante las tareas de gestión y coordinación para la concreción de los objetivos planteados.

Esta Tesis se publica bajo licencia Creative Commons de tipo "Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada", se permite su consulta siempre y cuando se mantenga el reconocimiento de sus autores, no se haga uso comercial de las obras derivadas.





**UNIVERSIDAD
VASCO DE QUIROGA**

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
Y ADMINISTRACIÓN**

**“ PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA
ECONÓMICA DE MÉXICO ”**

TESIS

Que Para Obtener el Título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Presenta:
Claudia Guadalupe Magaña Pardo

Asesor:
L.E. Y M.A. Javier Muñoz Orozco

Nº Acuerdo: LIC000203

Clave: 16PSU0009E

006
ZAVALA T671

Morelia, Michoacán, México.

Junio de 2006.



UNIVERSIDAD VASCO DE QUIROGA

**FACULTAD DE CONTADURÍA PÚBLICA
Y ADMINISTRACIÓN**

**“ PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA
ECONÓMICA DE MÉXICO ”**

TESIS

Que Para Obtener el Título de:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

Presenta:
Claudia Guadalupe Magaña Pardo

Asesor:
L.E. Y M.A. Javier Muñoz Orozco

Nº Acuerdo: LIC000203

Clave: 16PSU0009E

Morelia, Michoacán, México.

Junio de 2006.

AGRADECIMIENTOS

A Dios, porque me ha permitido terminar y disfrutar una de mis mejores etapas, mi carrera profesional.

A mi papás, por su invaluable ejemplo, y por su dedicación de educarme con valores sólidos.

A mis hermanos, por su apoyo constante e incondicional y por la felicidad que me brindan al vivir todos los días a su lado.

A Licenciado Muñoz, por ser un gran maestro y por apoyarme en este proyecto, que con tanta ilusión hicimos realidad.

A mis amigos y personas especiales, que han compartido conmigo un ratito de sus vidas, que me han enseñado a soñar, y que día a día aprendo junto a ellos el verdadero significado de ser persona.

A mis compañeros y maestros, que estuvieron a lo largo de mi carrera, que me brindaron la oportunidad de conocerles y juntos logramos terminar una meta en nuestras vidas.

INTRODUCCIÓN

Objetivo de la Tesis	PG.
Justificación	I
Hipótesis	II
	III

CAPITULO 1 MARCO TEORICO

1.1. Economía	1
1.1.1 La Economía a través de la Historia	2
1.1.2 La Economía Moderna	3
1.1.3 Los Tres Problemas de una Organización Económica	5
1.1.4 Los Sistemas Económicos	6
1.2. Población	7
1.2.1 Población Ocupada	8
1.2.2 Población Económicamente Activa	8
1.2.2.1 Población Económicamente Activa por Sectores Económicos	9
1.3. Estructura de la Población Femenina Mexicana	14
1.3.1 Educación	16
1.3.2 Promedio de Escolaridad	16
1.3.3 Analfabetismo	18
1.3.4 Asistencia Escolar	18
1.3.5 Participación Económica	20
1.3.6 Proyecciones de la PEA Femenina	24
1.3.7 Empleo Femenino	25
1.3.8 Desempleo Femenino	27

CAPITULO 2
ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA
ECONOMÍA

2.1. Antecedentes Internacionales	28
2.1.1 Evolución del Papel de la Mujer	32
2.1.2 Relación Entre la Mujer y el Desarrollo	34
2.1.3 Panorama Actual de la Mujer en el Mundo y el Trabajo	35
2.2. Antecedentes de la Mujer en México	37
2.3. Derechos Laborales de las Mujeres en México	42
2.3.1 Introducción	42
2.3.2 La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos	43
2.3.3 La Ley Federal del Trabajo	46

CAPITULO 3
LA MUJER EN LA EMPRESA

3.1. Definición de Empresa	51
3.1.1 Niveles Organizacionales	52
3.2. La Mujer en la Empresa	54
3.2.1 Características Principales de la Mujer Mexicana en la Empresa	55
3.2.2 Encuesta Realizada por Opinion Research Corporation	55
3.2.3 Desventajas de la Mujer en la Empresa	58
3.2.3.1 Principales Barreras para el Ascenso	60
3.2.3.2 Aspectos que Ponen en Desventaja Laboral a la Mujer	62
3.2.4 Estrategias para que la Mujer pueda Ascender dentro de la Empresa	62

3.2.4.1	Principales Estrategias para Ascender	63
3.2.5	Ventajas de la Mujer en la Empresa	63
3.2.6	Cualidades de la Mujer que la Distingue del Hombre	65
3.2.7	Las Mejores Empresas para Trabajo Femenino en México	66
3.2.8	CEMEFI Centro Mexicano para la Filantropía	68
3.2.9	Porcentaje Ocupacional de las Mujeres en las 50 Empresas Mejores para Trabajar en México	71
3.3.	Familia, Trabajo y Mujer	74
3.3.1	Investigación Realizada por Opinion Research Corporation Relacionado con Mujer y Trabajo	74

CAPITULO 4

EQUIDAD DE GENERO

4.1.	Ingresos	76
4.1.1	Promedio de Población Ocupada por Grupos de Ingreso	77
4.2.	Participación en el Mercado de Trabajo	78
4.2.1	Personal Ocupado según Sector y Tamaño de la Empresa	79
4.2.2	Desigualdades Salariales	80
4.2.3	Acceso a la Propiedad Privada	81
4.2.4	Posición en el Trabajo	82
4.2.5	Educación Superior y Concentración Regional de Empresas	83
4.3.	Ejemplos de Equidad de Genero en las Empresas	85
4.4.	Mujeres Exitosas	87
4.5.	Organización Internacional del Trabajo	89

CAPITULO 5
APOYOS A LA MUJER EN MÉXICO

5.1. Objetivo Num. 1	91
5.1.1 Fondo de Microfinanciamiento a Mujeres Rurales (FOMMUR)	92
5.1.2 Programa Nacional de Financiamiento al Microempresario (PRONAFIN)	93
5.1.3 Fondo Nacional de Apoyo a Empresas en Solidaridad (FONAES)	94
5.1.4 Procuraduría Federal del Consumidor (PROFECO)	95
5.2. Objetivo Num. 2	96
5.2.1 Centro para el Desarrollo de la Competitividad Empresarial y Centros Regionales para la Competitividad Empresarial (CENTRO-CRECE)	96
5.2.2 Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica (COMPITE)	97
5.2.3 Fondo de Apoyo a la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FAMPYME)	98
5.2.4 Fondo de Apoyo para el Acceso al Financiamiento de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas (FOAFI)	99
5.2.5 Programa de Encadenamientos Productivos (FIDECAP)	99
5.2.6 Fondo de Apoyo para la Consolidación y Promoción de Oferta Exportable de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FACOE)	100
5.3. INMUJERES	100
5.3.1 Proequidad	101
5.3.2 Programa de Adopción del Modelo de Equidad de Género (MEG)	102
5.3.2.1 ¿Quiénes han adoptado el MEG?	103
5.4. Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas	105

5.5. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM)	106
--	-----

CONCLUSIÓN	108
-------------------	-----

BIBLIOGRAFÍA	111
---------------------	-----

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

OBJETIVO DE LA TESIS

La realización de este trabajo de investigación tiene como propósito conocer cuál es la calidad de vida de la mujer trabajadora mexicana y de que forma las mujeres contribuyen a la economía del país.

Como estudiante de la Licenciatura de Administración conocí las estructuras jerárquicas por las que estaban compuestas algunas empresas, y es de ahí que surge en mí la curiosidad de investigar, qué porcentaje de mujeres profesionistas ocupan puestos directivos o en qué nivel jerárquico se encuentran (estratégico, táctico u operativo) y cuáles son las razones por las que ocupan dichos cargos.

Como mujer y profesionista, y con base en lo que he aprendido, quiero saber que me espera cuando comience a buscar trabajo o inclusive cuando esté dentro de alguna empresa conocer las problemáticas laborales de la mujer ahí dentro.

Con esta tesis se pretende conocer si existe discriminación en los puestos laborales hacia la mujer y comparar a México con otros países, para que la investigación tome un enfoque internacional y así tener un punto de comparación de México con el mundo.

Esta investigación se elaboró para conocer si existen instituciones gubernamentales o de otro tipo, que apoyen a la mujer en el ámbito profesional, como empresaria, profesionista, estudiante, trabajadora en la economía informal, y mujer trabajadora en el medio rural.

Con esta tesis no quiero escucharme feminista, el feminismo surgió como una demanda de las mujeres para equiparar sus derechos a los del hombre. En su origen este término es bueno y es aceptado, en mi punto de vista. Pero también es cierto que en la actualidad las mujeres han tomado el movimiento feminista como bandera para pedir nuevas libertades que consideran necesarias para

completar su liberación: por ejemplo el aborto. Es ahí donde está corriente no casa con mi manera de pensar.

Se quiere demostrar con ésta investigación que los hombres y las mujeres tienen las mismas capacidades para el manejo de una empresa y /o la participación en cualquier nivel jerárquico dentro de la misma.

JUSTIFICACIÓN

A principios del siglo XIX, la actividad política de las mujeres era prácticamente nula: no podía votar, ni afiliarse a grupos políticos. Tampoco en la esfera económica tenían grandes facilidades: las propiedades eran de los maridos o los padres, y las herencias rara vez pasaban a sus manos. Debían contar con la autorización masculina para cualquier movimiento de dinero o bienes y no podían poseer negocios propios.

La educación de la mujer era descuidada, el porcentaje de analfabetismo era inmensamente superior en las mujeres que en los varones, ya que no se consideraba fundamental y ni siquiera recomendable que la mujer poseyera conocimientos.

Por tanto, las mujeres se veían supeditadas a los hombres en todas las esferas, ya que no eran reconocidas legalmente y no poseían personalidad jurídica. Las mujeres pasaban de manos del padre al esposo, quien administraba sus propiedades y su persona, ya que era necesario obtener el permiso de los varones para cualquier cosa que desearan hacer.

Pero con el tiempo la mujer se ha ido abriendo camino paso a paso y es por eso que en la actualidad en México, según la CONAPO, la mujer se ha convertido en una fuente de ingresos para mantener a su familia, ya que una de cada cinco familias mexicanas, su principal proveedor es una mujer; es por éste motivo que decidí realizar ésta investigación para saber cómo es que la mujer mexicana ha salido adelante en el ámbito laboral, conocer qué obstáculos interfieren en su desarrollo profesional, qué oportunidades tienen las mujeres para ocupar puestos gerenciales.

Quiero que este material sirva de apoyo para las mujeres que deseen conseguir una buena carrera dentro de su trabajo y que se sientan respaldadas con información que aquí puedan consultar para lograr su realización profesional.

La mujer conforma un importante sector de la economía nacional, la mujer obrera, la maestra, la estudiante, la mujer campesina, la ama de casa, ya que son actividades importantes para la transformación social.

HIPÓTESIS

En México existe discriminación laboral hacia la mujer: porque la mujer tiene una remuneración menor en el mismo puesto que el hombre y por lo tanto su situación económica es inferior a la del varón.

CAPÍTULO 1

MARCO TEÓRICO

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO

1.1. ECONOMIA

La palabra economía proviene del griego; **Oikos**, que quiere decir casa y **Nomos**, que se refiere al orden y administración, es decir, es el orden o administración de la casa, entendida la casa como el espacio que ocupa un país o una determinada región. La economía comprende los elementos del sistema de producción, distribución, circulación, y consumo de bienes y servicios de una sociedad o de un país.

La economía estudia la manera en que las sociedades utilizan los recursos para producir mercancías valiosas y distribuirlas entre los diferentes individuos.

Una economía debe utilizar los recursos de la sociedad de la manera más eficaz posible para satisfacer los deseos y las necesidades de los individuos; es de esta manera que la teoría económica se fundamenta en decir que una economía produce eficientemente cuando no puede mejorar el bienestar económico de ninguna persona sin empeorar el de alguna otra.

La esencia de la teoría económica es reconocer la realidad de la escasez y averiguar cómo debe organizarse la sociedad de tal manera que utilice los recursos del modo más eficiente.

La economía se divide en dos grandes ramas, llamadas **microeconomía** y **macroeconomía**. En la microeconomía se considera a Adam Smith como el fundador, esta rama se ocupa actualmente de la conducta de entidades individuales como los mercados, las empresas y los hogares. Smith consideró cómo se fijan los precios de la tierra, del trabajo y del capital e investigó las virtudes y los defectos del

mecanismo de mercado. Identificó las notables propiedades eficientes de los mercados.¹

La macroeconomía no existió en su forma moderna hasta 1935, año en que John Maynard Keynes publicó su revolucionaria obra "Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero". Keynes analizó las causas de los ciclos económicos, en los que alternan períodos de elevado desempleo y elevada inflación.

La macroeconomía estudia una amplia variedad de cuestiones, como la determinación de la inversión y el consumo totales, cómo gestionan los bancos centrales el dinero y los tipos de interés, a qué se deben las crisis financieras internacionales y por qué algunos países crecen rápidamente, mientras otros se estancan.

1.1.1. Economía a través de la historia

En la Edad Media, la aristocracia y los gremios dirigían una gran parte de la actividad económica en Europa y Asia. Sin embargo, hace unos doscientos años, el Estado comenzó a ejercer menos poder sobre los precios y los métodos de producción. El feudalismo dió paso poco a poco a los mercados, o "capitalismo competitivo".

En la mayor parte de Europa y Norteamérica, el siglo XIX se convirtió en la era de *laissez faire*, doctrina que sostiene que el Estado debe interferir lo menos posible en los asuntos económicos y dejar las decisiones económicas al mercado privado.² No obstante, a finales de siglo los desenfrenados excesos del capitalismo llevaron a los países industrializados a abandonar el *Laissez-faire*. El papel del Estado

¹ Smith Adam. La riqueza de las Naciones. 1776.

² Samuelson Paul. Economía. 2001.

aumentó ininterrumpidamente a medida que fue regulando los monopolios, recaudando impuestos sobre la renta. El sistema llamado Estado de bienestar, es donde los mercados dirigen hasta las más mínimas actividades de la vida económica diaria y el Estado regula las condiciones sociales.

Pero hacia 1980 las tendencias cambiaron, ya que los gobiernos conservadores de muchos países comenzaron a bajar los impuestos. Fue especialmente influyente la “revolución de Reagan” de Estados Unidos, que cambió la actitud de la opinión pública hacia los impuestos y el Estado e invirtió las tendencias del gasto federal de Estados Unidos dedicado a los programas civiles.

1.1.2. La economía moderna

Las economías capitalistas avanzadas, como Estados Unidos, Europa Occidental y Japón tienen tres rasgos distintivos: el comercio y la especialización, el dinero, y el capital.

Las economías avanzadas se caracterizan por tener una compleja red de comercio, entre los países, que dependen de un elevado grado de especialización y de una intrincada división del trabajo.

Las economías modernas utilizan el dinero, como medio de pago. El dinero constituye el patrón que sirve para medir el valor económico de las cosas y para financiar el comercio.

Las economías modernas, dependen mucho de la especialización de los individuos y de las empresas, conectados por una extensa red de comercio. Las economías occidentales han disfrutado de un rápido crecimiento económico debido a que la creciente especialización ha permitido a los trabajadores ser extraordinariamente productivos en determinadas ocupaciones e intercambiar su producción por las mercancías que necesitan.

Existe especialización cuando los individuos y los países concentran sus esfuerzos en una determinada serie de tareas; permite a cada persona y a cada país aprovechar al máximo sus cualificaciones y recursos específicos. Uno de los hechos de la vida económica es que en lugar de que todo el mundo lo haga todo de una manera mediocre, es mejor instituir una división de trabajo; dividir la producción en una serie de pequeños pasos o tareas especializados.

Si la especialización permite a los individuos concentrarse en determinadas tareas, el dinero les permite intercambiar sus productos especializados por la vasta diversidad de bienes y servicios que producen los demás. El dinero es el medio de pago, es decir, las monedas, los billetes y los cheques que utilizamos cuando compramos cosas. Y el papel del gobierno es controlar la oferta de dinero a través de sus bancos centrales.

En la actualidad, el estudio de la economía nacional ha sido de gran importancia para el desarrollo de áreas económicas que constituyen una entidad política y social como es México.

Para entender la economía mexicana debemos conocer la presencia y comportamiento de las unidades de producción, distribución y circulación de bienes, junto con sus patrones sociales de consumo; realizando estas mediciones es como se conoce la capacidad, la magnitud, los volúmenes de producción de crecimiento o decrecimiento de las ramas que conforman la economía.

El crecimiento de la economía de un país se mide por el crecimiento de sus sectores (agricultura, industria, servicios), que a su vez se refleja en el aumento de los índices referidos a su capacidad de crear más bienes de consumo y servicio.

La ciencia económica ha creado diferentes unidades de medición, utilizados para medir los volúmenes de bienes y servicios, uno de ellos es el Producto Interno Bruto (PIB) es el que mide el ingreso de los factores de producción dentro de las fronteras de la nación sin importar quien percibe el ingreso, es decir, expresa el total de bienes y servicios en una economía en un lapso de tiempo que por lo regular es de

un año.

Producto se refiere al valor agregado, interno se refiere a que es la producción dentro de las fronteras de una economía; y bruto se refiere a que no se contabilizan la variación de inventarios ni las depreciaciones o apreciaciones de capital. La tasa del crecimiento del PIB debe ser por lo menos igual o mayor que la tasa del crecimiento demográfico. Entonces si un país tiene una tasa de crecimiento del PIB por arriba del crecimiento demográfico, el país produce lo suficiente para su propio mantenimiento y mejora el nivel de vida de sus habitantes.

Otra unidad de medida utilizada por la ciencia economía es el Producto Nacional Bruto (PNB) es el valor total del ingreso que perciben los residentes nacionales en un período determinado de tiempo, ya sea fuera o dentro de las fronteras nacionales.

1.1.3. Los tres problemas de una organización económica

Todas las sociedades humanas, ya sean países industriales avanzados o no, deben afrontar tres problemas económicos fundamentales; qué bienes se producirán, cómo se producirán, y para quién se producirá.

En lo concerniente a los bienes que se producirán se debe decidir; qué cantidad producirá de bienes y servicios, cuándo los producirá, y en qué cantidades.

En el cómo se producirán los bienes se debe decidir; quién los producirá, con qué recursos y qué técnicas de producción utilizará.

Y se debe tomar en cuenta, por último, quiénes son las personas que recogerán los frutos de la actividad económica.

Para resolver éstas preguntas se deben tomar decisiones relacionadas con los factores y productos. Los factores son las mercancías o los servicios que se utilizan para producir bienes y servicios. Los productos son los distintos bienes y servicios

útiles resultantes del proceso de producción que se consumen o que se utilizan para producir otros. Los factores de producción pueden clasificarse en tres grandes clases: tierra, trabajo, capital.

- La tierra (recursos naturales). Consiste en la tierra que se utiliza con fines agrícolas o para sustentar viviendas, fábricas y carreteras; los recursos energéticos y no energéticos como el cobre, el mineral de hierro y la arena.
- El trabajo. Es el tiempo que dedican los hombres a la producción. El trabajo realiza miles de actividades y tareas de todos los niveles de cualificaciones. Es el factor más conocido y más importante para las economías industriales avanzadas.
- El capital, constituyen los bienes duraderos que produce una economía para producir otros bienes. Los bienes de capital pueden ser las máquinas, las carreteras, las computadoras, los martillos, los camiones, edificios. Las diferencias de acumulación de capital se ven reflejadas en la brecha que separa a los países ricos de los que están en vías de desarrollo.

1.1.4. Sistemas económicos

Existen dos maneras fundamentales de organizar una economía. En un extremo el gobierno toma la mayoría de las decisiones económicas: las personas que ocupan los puestos jerárquicos superiores dictan las órdenes económicas a los que ocupan los puestos inferiores. En otro extremo, las decisiones se toman en los mercados, en los cuales los individuos o las empresas acuerdan voluntariamente intercambiar bienes y servicios, normalmente por medio del dinero.

En la mayoría de los países democráticos, la mayor parte de las cuestiones

económicas se resuelven en el mercado; de ahí que su sistema económico se denomine economía de mercado. La economía de mercado es aquella en la que los individuos y las empresas privadas toman las principales decisiones relacionadas con la producción y con el consumo. Las empresas producen las mercancías que generan los máximos beneficios (el qué), mediante las técnicas de producción que tienen menos costos (el cómo). El consumo depende de las decisiones de los individuos sobre la forma en que gastan los salarios y las rentas de la propiedad generados por su trabajo y por sus propiedades (el para quién). En el caso extremo de una economía de mercado en que el Estado no interviene en las decisiones económicas, se denomina economía de *laissez-faire*.

Una economía autoritaria es aquella en la que el gobierno toma todas las decisiones importantes relacionadas con la producción y con la distribución. El estado es dueño de la mayor parte de los medios de producción (tierra, capital), posee y dirige las operaciones de las empresas en la mayoría de las industrias; es el patrón de la mayoría de los trabajadores y decide cómo ha de dividirse la producción de la sociedad entre los diferentes bienes y servicios.

Las economías contemporáneas son economías mixtas, en las que hay elementos de la economía de mercado y elementos de economía autoritarios.³

En los países occidentales, la mayoría de las decisiones se toman en el mercado, pero el Estado desempeña un importante papel en la supervisión de su funcionamiento: aprueba las leyes que regulan la vida económica y produce servicios educativos.

1.2. POBLACIÓN

La población es el objeto de estudio de la demografía la cual estudia los procesos que determinan la formación, la conservación, y la desaparición de las poblaciones.

³ Idem

Estos procesos son la fecundidad, mortalidad y migración. La variedad de las combinaciones de estos fenómenos interdependientes entre si, determina la velocidad de las modificaciones de la población, tanto en sus dimensiones numéricas como en su estructura.

La población es el conjunto de personas que habitan la Tierra o cualquier división geográfica de ella. En este caso, la población es el conjunto de personas que habitan México.

La población total de México según el censo del año 2000 registrado por el INEGI es de 97, 483,412; la Población Masculina es de 47, 596,253; y la Población Femenina es de 49, 891,159.⁴

1.2.1. Población ocupada

Es la población que resulta decisiva en la producción. Este grupo lo integran las personas que tienen empleo y las desocupadas temporalmente.

La población ocupada en México es: 41,111, 644 personas. Conformada por 26, 061,578 hombres y 15, 050,066 mujeres.⁵

1.2.2. Población Económicamente Activa

Esta población, la conforman el conjunto de personas de ambos sexos que están en capacidad y disponibilidad de trabajar. Constituyen la mano de obra con que cuenta una entidad. En dicho grupo se localizan las personas que trabajan, las que buscan empleo por primera vez, y los desempleados o en paro.

⁴ www.inegi.gob.mx.. XII Censo General de población y vivienda 2000

⁵ Idem

Para las estadísticas económicas, la Población Económicamente Activa (PEA) está integrada por el conjunto de la población que es potencialmente activa, y que puede estar comprendida entre los 14 y 64 años de edad.

Las proporciones de PEA, que tiene cada país, representa la posibilidad de disponer de proporciones que pueden ser mayores o menores de personas con posibilidad de trabajar.

El total de la Población Económicamente Activa en México es de; 43, 398,755 en dónde la población masculina es de 28, 013,539 y la población femenina es 15, 385,216. ⁶

1.2.2.1. Población Económicamente Activa por sectores económicos

Los sectores económicos están conformado por:

*** Sector agropecuario**

1.- En el sentido etimológico la palabra agricultura se compone de “agro” que significa campo o suelo y “cultura” que quiere decir cuidado o labranza de.

La FAO (organización para la agricultura y la alimentación de las Naciones Unidas) ha dado la siguiente definición; “agricultura comprende los trabajos que representando las fuerzas de la naturaleza, tienen por objetivo obtener los vegetales y los animales que requieren las necesidades humanas”.

Ésta rama esta conformada por: arroz, frijol, maíz, trigo, ajonjolí, sorgo, cebada, cártamo, entre otras.

2.- La ganadería es la crianza, granjería o tráfico de ganados. Los productos que se obtienen del ganado; bovino, porcino, ovino y equino.

⁶ Idem

3.- La silvicultura comprende todas las operaciones necesarias para regenerar, explotar y proteger los bosques, así como para recolectar sus productos.

Tablones, celulosa, pasta para papel, postes, leña, resinas.

4.- Pesca, acción y efecto de pescar. Entre los productos que se destacan en ésta rama: mero, sierra, mojarra, guachinango, pulpo, atún, sardina, langosta, clamar.

* Sector Industrial

La industria se concibe como el conjunto de actividades económicas, que tienen como finalidad la transformación y adaptación de recursos naturales y materias primas semielaboradas en productos acabados de consumo final o intermedio que son los medios materiales o mercancías.

En economía, al sector industrial se le conoce también como sector secundario, por ser transformador del primario.

1.- Industrias extractivas. Minería y Petróleo.

2.- Industrias de la transformación o manufactura. Petroquímica, Manufacturas,

Construcción, Electricidad.

* Sector Servicios

Este sector comprende las actividades comerciales que se encargan del tráfico de productos entre productores y consumidores, son consideradas como sector terciario de la economía. Después de la producción de las materias primas y de su transformación en bienes consumibles, los servicios son los que complementan el ciclo de los procesos económicos que inicia en la producción y culmina en el consumo.

Las actividades de este sector tienen la particularidad de realizar trabajos cuyo resultado no se materializa en bienes u objetos tangibles. Son necesarios para la satisfacción de necesidades sociales y son fundamentales para el funcionamiento del sistema económico.

Algunos servicios; comercio, transportes, comunicaciones, hospedaje y restaurantes, esparcimiento, financieros, gubernamentales.

POBLACIÓN MEXICANA POR SECTORES ECONÓMICOS

SECTOR	RAMAS	% PERSONAS
PRIMARIO	Agricultura Ganadería Silvicultura Pesca	Masculino 5,489, 233 --- 20.94% Femenino 760, 615 -----5.03%
SECUNDARIO	Industrias Extractivas: Minería Petróleo Industrias de la Transformación: Petroquímica Manufacturas Construcción Electricidad	Masculino. 7,718,255----- 29.44% Femenino. 2,856,234-----18.91%
TERCIARIO	Comercio Transportes Comunicaciones Hospedaje y restaurantes Esparcimiento Financieros Gubernamentales Otros	Masculino 12,854,090-----49.04 % Femenino 11,433,217----- 75.68%

Nota: Debido al redondeo la suma de los parciales puede no coincidir en el total.

Fuente. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores Estratégicos 2000.⁷

En el sector servicios, en la rama de hospedaje y restaurantes es dónde la participación de la mujer es mayor.

⁷ www.inegi.gob.mx INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores Estratégicos 2000.

1.3. ESTRUCTURA DE LA POBLACIÓN FEMENINA MEXICANA

Las mujeres mexicanas suman, en la actualidad 50.2 millones y representan poco más de 50 por ciento de los 99.6 millones de habitantes del país (año 2005).⁸ En los últimos 25 años, como consecuencia del rápido descenso de la fecundidad y la transformación de los patrones reproductivos, se han producido cambios notables en la estructura por edades, lo que ha dado lugar a un proceso gradual de envejecimiento de la población, expresado en el continuo aumento de la proporción de adultos y ancianos en la población total.

Entre 1970 y 2000, el peso relativo de las mujeres menores de 15 años respecto de la población femenina total, disminuyó significativamente (de 46.9 a 32.4%); el de las que tienen entre 15 y 64 años aumentó (de 48.3 a 62.5%); y el de las de la tercera edad (65 años y más) creció en el mismo periodo de referencia (de 4.8 a 5.1%) En números absolutos, las mujeres menores de 15 años suman alrededor de 16.3 millones en el año 2000, la población femenina en edades productivas (de 15 a 64 años) asciende a 31.3 millones, y las mujeres de la tercera edad constituyen alrededor de 2.6 millones.⁹

Los cambios en la composición por edades de la población femenina tienen importantes consecuencias en la conformación de un amplio espectro de demandas sociales.

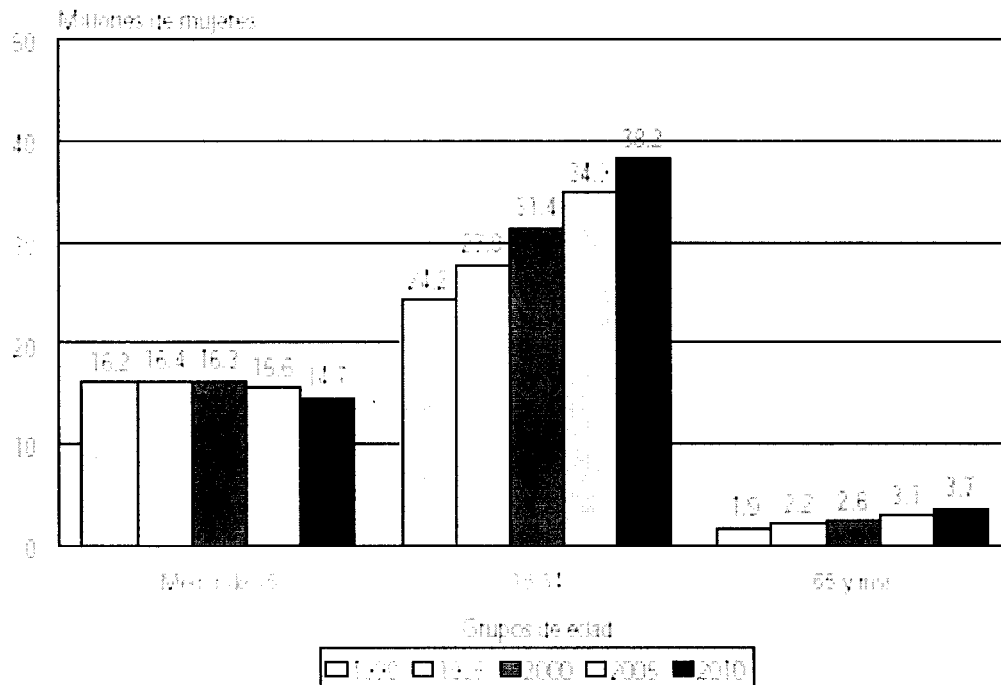
En los próximos años, el peso relativo de la población femenina menor de 15 años continuará disminuyendo, y sus efectivos se reducirán gradualmente para alcanzar 14.7 millones en el 2010. Este hecho ejercerá menor presión sobre la educación básica y permitirá continuar expandiendo la cobertura y mejorar la calidad de la educación primaria y secundaria.

⁸ <http://www.conapo.gob.mx>. Proyecciones de la Población de México. 2000- 2050.

⁹ www.emujeres.gob.mx. Situación de la Mujer Actual en México.

En contraste, se anticipan aumentos considerables en el volumen de la población en edades productivas y de la tercera edad. La población femenina entre 15 y 64 años ascenderá a 38.2 millones en el 2010, mientras que la de 65 años y más aumentará a 3.7 millones. Estos incrementos poblacionales se traducirán, entre otros factores, en fuertes presiones sobre la educación superior, el mercado laboral, el sistema de salud y las bases de financiamiento de la seguridad social del país.

Población femenina a mitad de cada año por grupos de edad, 1990 - 2010



Fuente. Estimaciones y proyecciones del Consejo Nacional de Población.

1.3.1. Educación

La educación es un derecho establecido en nuestra Constitución Política, y resulta una condición primordial para promover la dignidad, autonomía, capacidad y aptitudes de las mujeres, y su acceso a mejores oportunidades de vida. La educación, incluidos los contenidos de la enseñanza y su forma de transmitirlos, moldea la comprensión que mujeres y hombres tienen de la sociedad, de sus normas de funcionamiento y convivencia, así como de los principios que organizan la interacción social. Asimismo, transforma los valores y actitudes de las personas, acrecienta su autoestima, enriquece sus expectativas y motivaciones y contribuye a ampliar sus opciones y perspectivas de vida.

En una sociedad que en su marco jurídico confiere iguales derechos al hombre y a la mujer, es inaceptable la desigualdad educativa. La iniquidad en esta materia contribuye a favorecer la transmisión intergeneracional de la pobreza y la marginación, dado el papel que desempeña la madre en la educación, la asistencia a la escuela y el aprovechamiento escolar, así como la salud y bienestar de los hijos; es por ello que la inversión en educación y capacitación de la mujer repercute no sólo en su propio provecho, sino también en el de su descendencia, su familia y en el de la sociedad en su conjunto.

1.3.2. Promedio de escolaridad

Los avances en el acceso de la mujer a todos los niveles y modalidades del sistema educativo han sido notables. En poco menos de 30 años, el nivel de escolaridad de la población mexicana superó más del doble. El promedio de años de escuela de los mexicanos se incrementó de 3.4 a 7.7 años entre 1970 y 1999. De acuerdo con los

datos de la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica de 1997, el nivel alcanzado por las mujeres en ese año registró un incremento de 122 por ciento respecto al nivel observado al principio del periodo analizado (1970), al pasar de 3.2 a 7.1 años en promedio; mientras que en los hombres el incremento fue de 108 por ciento, de 3.7 a 7.7 años en promedio. A pesar de estos avances, prevalece una brecha de alrededor de medio año de escolaridad en los niveles registrados a favor de los hombres

El tamaño del lugar de residencia marca diferencias en la escolaridad de la población. En 1997, el grado promedio de escolaridad de las mujeres residentes en localidades rurales era de 4.4, contra 7.9 de las mujeres urbanas; en el caso de la población masculina, el grado promedio de escolaridad era de 4.8 y 8.6, respectivamente. La brecha entre hombres y mujeres en cuanto a los años promedio de escolaridad es más amplia en la zona urbana que en la rural: los hombres urbanos tienen, en promedio, nueve meses más de escolaridad que las mujeres, mientras que esta diferencia es de cinco meses en la zona rural.¹⁰

El desigual desarrollo económico y social de las entidades federativas se refleja en la disparidad de los niveles de escolaridad alcanzados por la población en cada una de ellas. Dieciséis entidades federativas presentan promedios de escolaridad superiores a la media nacional, de las cuales destacan el Distrito Federal, donde el valor de este indicador supera a la media nacional en más de dos años, y Nuevo León, en el que la diferencia es alrededor de 1.6 años.

En el resto de las entidades (Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Coahuila, Colima, Chihuahua, México, Morelos, Querétaro, Quintana Roo, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Tlaxcala), los promedios superan a la media nacional entre 0.1 y 0.9 puntos porcentuales.

¹⁰ Idem

Entre los 16 estados que presentan niveles de escolaridad por debajo de la media nacional, destacan diez en los que la diferencia es de un año o más: Oaxaca, Chiapas, Guerrero, Michoacán, Hidalgo, Veracruz, Guanajuato, Zacatecas y Puebla. La media Nacional es 7.7 años.

1.3.3. Analfabetismo

En la población femenina el analfabetismo descendió de 29.6 por ciento en 1970 a 12.9 por ciento en 1997 y en la población masculina de 21.8 a 8.0 por ciento en el mismo período. De acuerdo con los datos arrojados por el INEGI , 26 por ciento de las mujeres rurales de 15 años y más no saben leer ni escribir, contra nueve por ciento de las mujeres urbanas.

Debido a los patrones educativos imperantes en el pasado, el analfabetismo se concentra en las generaciones de mayor edad y la brecha entre los sexos se amplía de manera marcada a partir de los 45 años.

Las diferencias por sexo del porcentaje de personas analfabetas de 15 años y más son especialmente importantes en las entidades federativas más pobres del país (Oaxaca, Chiapas y Guerrero), donde alrededor de 30 de cada cien mujeres son analfabetas, contra una cifra que fluctúa entre 15 y 19 por ciento de los hombres.

1.3.4. Asistencia escolar

En México, persiste una elevada deserción escolar que aumenta significativamente con la edad, y lo hace de forma más marcada entre las mujeres que entre los hombres. A pesar de que las niñas presentan una eficiencia terminal de la primaria mayor a la de los niños, un menor número de ellas logra transitar a la secundaria.

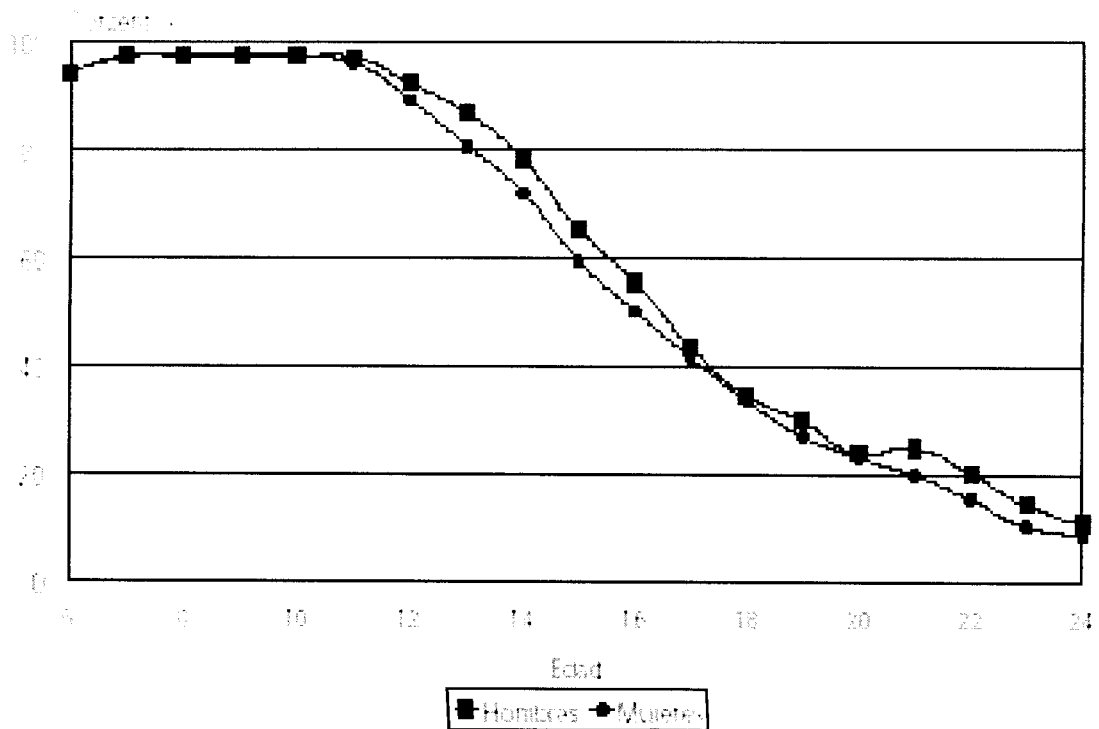
Entre los seis y los diez años de edad el porcentaje que asiste a la escuela oscila entre 94 y 98 por ciento de las niñas y los niños. A partir de los once años, la asistencia escolar comienza a decrecer paulatinamente. Entre esa edad y los 16 años, las mujeres abandonan la escuela a un ritmo más acelerado que los hombres, a los 16 años, la mitad de las mujeres ya dejaron de asistir a la escuela.

La participación femenina en la educación media superior se ha ampliado considerablemente reduciéndose las diferencias por sexo en este nivel educativo. Entre 1991 y 1997, la educación media superior creció a una tasa promedio anual de 4.1 por ciento, siendo mayor entre las mujeres (5.5%) que entre los hombres (2.7%). En el nivel profesional medio, en 1997, predominaban las mujeres (53.3%) y en bachillerato los hombres representaban una proporción ligeramente superior a la de las mujeres (50.7% y 49.3%), respectivamente.¹¹

Incrementos importantes se registran de nueva cuenta en la educación superior (normal, licenciatura universitaria y tecnológica, y posgrado), la cual creció a un ritmo de 4.5 por ciento anual entre 1991 y 1997. Al inicio del período analizado, menos de ocho mujeres por cada diez varones se encontraban en este nivel educativo. En 1997, la relación era casi de uno a uno. La tasa anual de crecimiento de la matrícula de educación superior en este período fue de 6.5 por ciento para las mujeres, mientras que para los hombres ascendió a tres por ciento.

¹¹ www.conapo.gob.mx. Consejo Nacional de Población.

Porcentaje de la población de 6 a 24 años que asiste a la escuela por edad y sexo, 1997



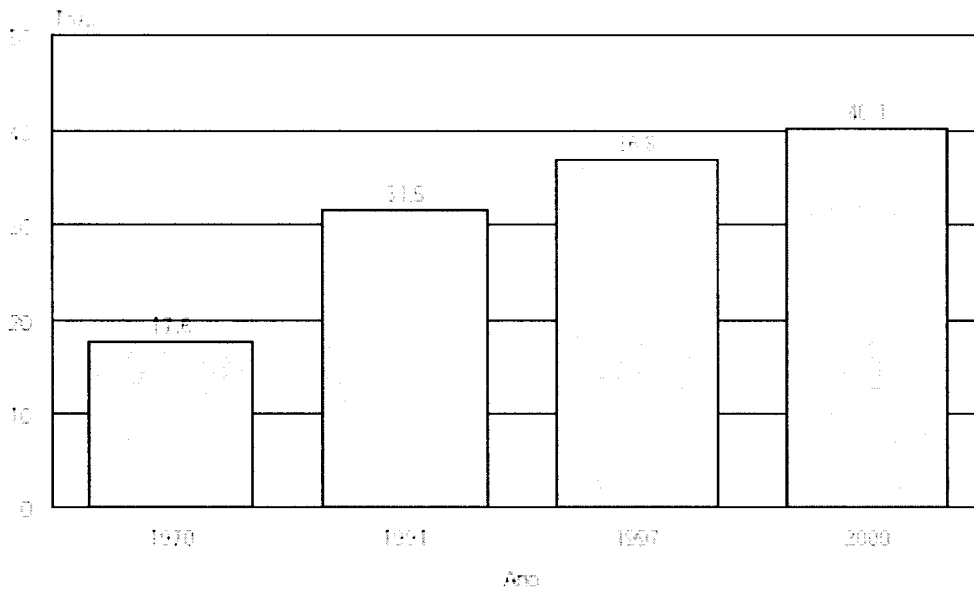
Fuente: estimaciones del Consejo Nacional de Población con base en la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica, 1997.

1.3.5. Participación económica

La incorporación del potencial creativo de las mujeres mexicanas en los distintos procesos de la vida económica, en condiciones de igualdad con el varón, es un acto de justicia social y constituye una de las bases fundamentales para impulsar el desarrollo nacional.

La incorporación de la mujer a la actividad económica ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años.

Tasa de participación económica femenina 1970 - 2000



Fuente: Censo de Población, 1970, INEGI. Encuesta Nacional de Empleo, 1991 y 1997; y estimaciones del Consejo Nacional de Población 2000.

La creciente participación de las mujeres en la actividad económica remunerada se debe a la convergencia de factores socio-demográficos y económicos. Entre ellos, destacan los cambios en las pautas matrimoniales, el descenso de la fecundidad y la significativa elevación de los niveles educativos de las mujeres. La presencia cada vez mayor de la población femenina en el mercado de trabajo responde a los procesos de modernización y reestructuración que han tenido lugar en la economía mexicana, aunque también constituye una expresión de la proliferación de estrategias generadoras de ingreso, mediante las cuales las mujeres contribuyen a sostener el nivel de vida de sus familias, particularmente deteriorado con las crisis y

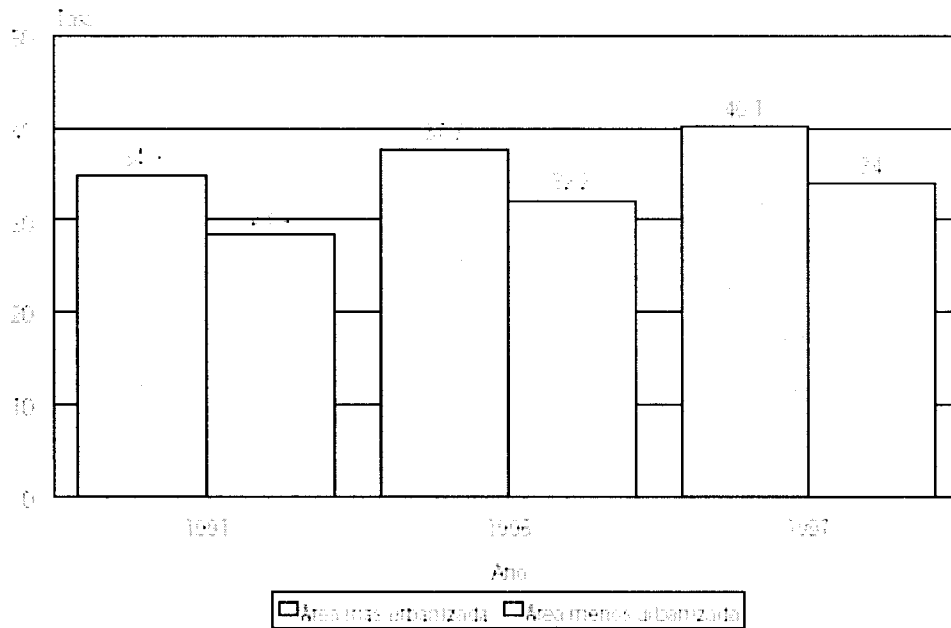
los ajustes económicos. No obstante, gran parte de las tareas económicas desempeñadas por las mujeres sigue oculta o subregistrada en las estadísticas, debido a la definición de las actividades económicas y a las características de los procedimientos de registro de los censos y las encuestas, lo cual se vincula, a su vez, con consideraciones culturales sobre la división del trabajo entre mujeres y hombres.

La estructura sectorial del empleo ha cambiado. La demanda de fuerza de trabajo femenina ha sido impulsada por la expansión del empleo tanto en las actividades reservadas tradicionalmente a las mujeres, como en aquellas actividades que no presentan una preferencia marcada por uno de los sexos. En cambio, las actividades que ocupan principalmente fuerza de trabajo masculina (la agricultura y la mayor parte de las industrias) han reducido su capacidad de generación de empleos, ya sea como consecuencia de una caída en el crecimiento de la producción o por el cambio técnico.

El rápido crecimiento de la tasa de participación femenina se observa particularmente en las áreas más urbanizadas. En 1991, la tasa era del orden de 34.9 por ciento y en 1997 ascendió a 40.1 por ciento, mientras que en las áreas menos urbanizadas el incremento fue de casi seis puntos porcentuales (28.4 y 34%, respectivamente). No obstante estos incrementos, la participación femenina en la PEA es aún reducida en comparación a la de otros países, como los de la Organización de Cooperación para el Desarrollo (OCDE), que registran tasas de participación femenina de alrededor de 60 por ciento.¹²

¹² Idem

Tasa de participación económica femenina
por de localidad 1991, 1996 y 1997



Fuente: Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1999). Trabajo y Sector Laboral documento de trabajo.

Fuente; Secretaría de Trabajo y Previsión Social (1999) y Sector Laboral. Con base en datos de la Encuesta Nacional de Empleo, 1991, 1996 y 1997.

Diversos estudios han mostrado que en México el trabajo femenino ya no se reduce principalmente a las jóvenes, como en las décadas de los sesenta y setenta, sino que se presenta cada vez con mayor medida entre la población adulta. Entre 1990 y 2000, los mayores aumentos en la participación laboral de las mujeres se registraron entre las de 30 a 64 años de edad, y en el último año bajo observación, las mujeres de 20 a 49 años fueron las que en mayor proporción participaron en la actividad económica.

En el año 2000, la mayor participación en el mercado laboral se observa entre las mujeres separadas y divorciadas (63.6 y 72.6%, respectivamente), seguidas por las mujeres solteras (40.4%). En contraste, las mujeres casadas, viudas o en unión libre tienen una tasa de participación de alrededor de 30 por ciento.

Sin embargo, debe destacarse que todas las mujeres, independientemente de su estado civil, registraron un aumento en su tasa de participación laboral ¹³

1.3.6. Proyecciones de la PEA femenina

Las proyecciones de la PEA revelan la escala de los desafíos en materia de empleo: en los dos lustros siguientes ingresarán al mercado de trabajo cerca de un millón doscientos mil mexicanos cada año. Se prevé que la PEA total (hombres y mujeres) aumentará de 49.5 millones en 2005, a 55 millones en 2010 y alrededor de 63.9 millones en el 2020. Es necesario advertir que los desafíos no se restringen únicamente a la cantidad de puestos de trabajo que deberán ser creados en los próximos años, sino también aluden a la calidad de los nuevos empleos.

Esto significaría generar puestos de trabajos productivos y satisfactoriamente remunerados, lo que supone —entre otros aspectos— mejorar el grado de calificación y productividad de la mano de obra.

De acuerdo con las proyecciones del CONAPO, la PEA femenina seguirá incrementándose de manera significativa en los próximos años: de 17.3 millones en el 2005, a 19.5 en el 2010 y a cerca de 23.1 en el 2020, lo cual implica que al menos 38 por ciento de los más de 1.2 millones de empleos que deberán crearse en los

¹³ www.inegi.gob.mx. XII Censo General de población y vivienda 2000.

próximos diez años para absorber a los nuevos ingresantes al mercado de trabajo serán ocupados por las mujeres.

1.3.7. Empleo Femenino

La cifra de mujeres que son cabeza de familia en México asciende a 4.1 millones y representan el soporte principal de ingreso en los hogares de aproximadamente 16 millones de personas.¹⁴

La mayor participación femenina en el mercado laboral ha dado como resultado que actualmente 1 de cada 3 hogares mexicanos las mujeres contribuyan al ingreso familiar, en 1 de cada 5 el ingreso principal lo genere una mujer, y en 1 de cada 10, la mujer sea la única proveedora.

Es preciso reconocer que la incorporación de las mujeres a la actividad económica no es suficiente para mejorar su condición social. La cristalización efectiva de los avances derivados de su creciente inserción en la vida económica depende, en el ámbito laboral, del tipo de ocupación que desempeñen las mujeres, de las características de los procesos económicos en los que participen, de sus formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral, y de las prestaciones sociales a las que tengan acceso, entre otros factores. Por su parte, en el ámbito familiar dependen de una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas entre mujeres y hombres, del acceso a infraestructura y servicios de apoyo y del poder de uso y destino de sus ingresos.

¹⁴ Castells Manuel. La era de la Información. 2001.

La participación de las mujeres se asocia primordialmente con el trabajo asalariado, el trabajo por cuenta propia y el trabajo familiar sin pago. En 1997, los porcentajes de mujeres en esas posiciones laborales eran del orden de 53.4, 21.9 y 18.6 por ciento, respectivamente. Cabe destacar que la proporción de mujeres trabajadoras sin pago es casi el doble que la de los hombres que se encuentran en esta condición. Por otro lado, el sector terciario (comercio) ha sido el más propicio para la expansión del autoempleo femenino, el cual está estrechamente conectado con estrategias familiares de vida, incluida la proliferación de pequeñas unidades económicas familiares que requieren poco capital y escasa tecnología; en 1997, 25 por ciento de las mujeres participaban en este sector de la economía. Los sectores agropecuario y de transformación son los que en seguida absorben el mayor empleo femenino. En el incremento de la participación económica de la mujer están representadas, particularmente, las ocupaciones tradicionalmente consideradas como femeninas: vendedoras dependientes, empleadas domésticas, y maestras y afines.

Según Lourdes Arispe; los gerentes de las fábricas prefieren emplear mujeres jóvenes, porque tienen “buena presentación”, porque aceptan bajos salarios ya que por lo general están esperando casarse, porque son obreras dóciles y no provocan problemas de sindicalización ni reivindicaciones salariales, se les puede despedir sin mayor formalidad y porque se espera que abandonen el trabajo en unos cuantos años con lo que aseguran periódicamente remesas frescas de mano de obra¹⁵. El caso más ilustrativo de este tipo de empleo es de las maquiladoras de las zonas fabriles fronterizas. Arispe concluye que en su mayoría, por proceder de estratos sociales medios, las obreras maquiladoras no habrían salido de sus casas a trabajar si no se les hubieran ofrecido empleos.

¹⁵ Arispe Lourdes. La Mujer en el desarrollo de México y América Latina. 1989.

En el norte de México se está dando la dramática situación de que cuando se han empezado a cerrar las fábricas, las obreras, aprisionadas entre la imposibilidad de regresar a sus casas y la carencia de empleos, se han dedicado a la prostitución.

El trabajo doméstico es el grupo ocupacional más desprotegido laboral y socialmente.

Se oye con frecuencia decir que no existe problema de desempleo de las mujeres marginales porque “siempre pueden trabajar de sirvientas” como si este tipo de trabajo fuera paradisíaco. Esto tiene consecuencias importantes: permite que se borre de la conciencia pública y de las discusiones de planes de gobierno el problema de desempleo de la mujer en México.

1.3.8. Desempleo femenino

Las mujeres sufren un mayor nivel de desempleo en el país que los varones. La tasa de desempleo abierto ha variado significativamente durante los últimos años, con niveles mínimos en 1991 y en 1997, y el nivel máximo en 1995. Sin embargo, la tasa de desempleo femenino en el año 2000 registró una cifra de 6.3 por ciento, casi el triple de la registrada para la población masculina (2.2%).

El desempleo no es el único problema al que se enfrentan las mujeres en el ámbito laboral; al igual que la población masculina, las trabajadoras sufren la precarización que se ha presentado desde hace varios años en las condiciones de trabajo del país: bajos niveles salariales y cada vez menos prestaciones sociales, entre otras. Adicionalmente, las mujeres mexicanas se insertan en un mercado laboral que, por lo general, les ofrece condiciones poco favorables para atender sus responsabilidades familiares y domésticas.

CAPÍTULO 2

ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA

CAPITULO 2

ANTECEDENTES DE LA PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA ECONOMÍA

2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

En la actualidad, puede comprobarse que las mujeres adquieren cada vez mayor visibilidad en los movimientos sociales y que están creando, por su parte, movimientos propios.

Posiblemente en los movimientos de las mujeres hayan sido decisivos dos grandes hechos históricos.

Por una parte, se rompió el dique demográfico de la civilización humana con la sobrevivencia ampliada de la población. En estrecha conjunción, se rompió el dique filosófico con el descubrimiento y difusión de la contracepción. Sus efectos fueron fulminantes en relación con la mujer; su papel como reproductora en muchas sociedades se está minimizando.

Por otra parte, la irrupción del industrialismo en casi todas las regiones del mundo, ha trastocado el papel tradicional de las mujeres en todas las sociedades: los bajos niveles de ingreso de las clases trabajadoras hacen indispensable que las mujeres se incorporen a algún tipo de actividad que produzca ingresos.

Las mujeres han empezado a movilizarse por todo el mundo. Y este fenómeno, no nuevo, pero de nueva visibilidad, es el que empiezan a estudiar los científicos sociales.

El trabajo, la familia y los mercados laborales han sufrido una profunda transformación en el último cuarto del siglo XX debido a la incorporación masiva de

las mujeres al trabajo remunerado, esto se debe por una parte a la interconexión y la globalización de la economía y por otra parte, a la segmentación por géneros de mercado laboral, que aprovecha las condiciones sociales específicas de las mujeres para incrementar la productividad.

La concentración de mujeres en el trabajo sigue siendo agrícola, y por lo tanto la mayoría de las mujeres trabajan en la agricultura: (80% de las mujeres económicamente activas de África subsahariana y el 60% del sur de Asia).

En África, en donde las mujeres forman parte de más de la mitad de los pequeños agricultores, ellas producen alrededor del 80% del alimento y constituyen cerca de las tres cuartas partes de la fuerza laboral en la producción y procesamiento de los alimentos. Pero las mujeres todavía no tienen acceso a la tierra. Sin derechos seguros de propiedad, ellas no están en condiciones de obtener ni créditos ni apoyo para la producción.

En Argelia y en los países en donde hay guerra, violencia y extremismos de todo tipo, las mujeres son las primeras víctimas de las atrocidades. Las consecuencias económicas son muy pesadas y conducen a niveles de malestar y de pobreza inaceptables.

En Asia y América Latina, el predominio de las políticas neoliberales ha conducido al surgimiento de un floreciente sector informal constituido fundamentalmente por mujeres y niños, en el que la mayor parte de las prácticas de trabajo flexible no quedan protegidas por las reglamentaciones laborales y sanitarias. La pretendida eficiencia y el lucro se consiguen al precio de un enorme coste social.

En muchos países en vías de desarrollo, donde hay una aguda escasez de oportunidades de empleo remunerado, millones de mujeres optan por el trabajo en áreas donde quedan más expuestas a la violencia ya sea emocional, psicológica, física o sexual. Aunque estas mujeres ayuden de manera considerable a las economías de sus países, se les deja en gran parte sin protección.

En el conjunto mundial, alrededor de la mitad de las mujeres económicamente activas están en el sector servicios. La proporción es mucho más elevada en la mayoría de los países desarrollados y ha venido creciendo a lo largo del tiempo, hasta alcanzar al 85% de la mano de obra de los Estados Unidos y Reino Unido.¹⁶

La globalización ha desempeñado un papel importante en la inclusión de la mujer en la mano de obra de todo el mundo. La industria electrónica, internacionalizada desde finales de los años sesenta, empleó sobre todo mujeres no cualificadas en Asia. Las maquiladoras del norte de México cuentan fundamentalmente con mano de obra femenina. Al mismo tiempo, una proporción considerable del empleo urbano para las mujeres en los países en vías de desarrollo sigue estando en el sector informal, sobre todo en el suministro de comida y servicios para los habitantes de las ciudades.

En Europa la participación de la mujer en la mano de obra ha aumentado, mientras que la del hombre ha descendido. Por lo tanto, la entrada de las mujeres en el mercado de trabajo no sólo es una respuesta a la demanda laboral.

El desempleo de las mujeres no es tan elevado como el de los hombres:

En 1994 era inferior al de los hombres en los Estados Unidos (6% frente a 6,2%) y en Canadá (9.8% frente a 10.7%), en Reino Unido (7.5% frente a 12.4%). Pero era ligeramente superior en Japón y España y más alta en Francia e Italia. Se puede

¹⁶ Castells Manuel. La era de la Información. 2001.

decir, entonces que el aumento de la tasa de participación de las mujeres en la mano de obra es independiente de su diferencial de desempleo frente a los hombres y del aumento de la demanda de mano de obra.

Las mujeres de la Unión Europea, a pesar de haber conseguido una cierta igualdad de oportunidades en algunos ámbitos, todavía sufren una importante discriminación en el área del poder y en la toma de decisiones económicas.

Falta la voz de la mujer en decisiones clave como son la participación en el diseño y aplicación de los presupuestos nacionales, autonómicos y municipales, en las políticas sobre el mercado de trabajo, en las reformas legislativas y en las políticas macroeconómicas y financieras.

En el sector de la Banca, únicamente dos de los quince Bancos Centrales de los Estados Miembros de la Unión Europea están dirigidos por mujeres. Las Asociaciones bancarias están en una abrumadora mayoría compuestas por hombres.

En el ámbito de las grandes empresas, las mujeres ocupan solamente un 5% de los puestos de alta responsabilidad, y en el mercado de trabajo existen todavía graves diferencias salariales, discriminación por razón de sexo y baja calidad del empleo femenino.

Los datos muestran que las mujeres para acceder al mercado laboral necesitan crear sus propios puestos de trabajo. Según la Encuesta de Población Activa del año 2004, hay 2 millones de personas que trabajan por cuenta propia, de las cuales un tercio son mujeres.

En cuanto el acceso a préstamos bancarios, a nivel mundial, sólo un 3% del dinero va a parar a manos de mujeres.

2.1.1. Evolución del papel de la mujer

En los años sesenta surgieron los movimientos de liberación nacional en América Latina, África y Asia, apareciendo una nueva toma de conciencia de distintos grupos oprimidos. Las mujeres retomaron un movimiento antiguo que se basaba en la percepción de que sus desventajas frente a la sociedad se originan en su participación en la sociedad.

En Occidente esta toma de conciencia nació dada su exclusión del campo de lucha en los movimientos de izquierda y en los movimientos a favor de los derechos civiles.

En los países del Tercer Mundo, esta nueva conciencia se ha desarrollado paulatinamente a medida que se hace evidente que los beneficios del desarrollo se concentran cada vez más en manos de los hombres, y de un muy pequeño grupo de mujeres de las clases altas.

Sin embargo los estudios a este respecto han demostrado que en un contexto de dependencia y mal desarrollo, son precisamente las mujeres, las que ocupan los niveles inferiores en la escala de miserias y la pobreza: ellas son las jornaleras agrícolas con salarios más bajos; ellas son las que no tienen el derecho de propiedad y de gestión de las tierras, ellas son las que se ven obligadas a emigrar más de las comunidades rurales, sobre todo después de los 45 años, tendencia común a todo el tercer Mundo. De la misma manera en la mayor parte de los centros urbanos, son ellas las que tienen las tasas más elevadas de desempleo, que lleva a que se dediquen en gran número a ser vendedoras ambulantes en las calles, y son ellas las que, siendo jefes de hogar, invariablemente reciben un ingreso menor que el de sus homólogos masculinos.¹⁷

¹⁷ Arispe Lourdes. La mujer en el desarrollo de México y América Latina. 1989.

Aún cuando se han logrado triunfos en los movimientos de liberación nacional también se ha hecho evidente que las mujeres participaron como militantes en el período de lucha, pero una vez que esto hubo terminado, se les pidió a ellas que regresaran a sus hogares a continuar con las mismas condiciones de sumisión y de invisibilidad social y política.

Las discusiones relativas al desarrollo rural en América Latina por lo general ignoran la participación productiva de las mujeres, ya que se concibe la agricultura exclusivamente como actividad masculina.

La investigación en América Latina muestra una evolución de varias etapas en el empleo femenino en el proceso de industrialización. La primera etapa se caracteriza por el predominio de empresas textiles e industriales intensivas en el uso de mano de obra. Por ello, las mujeres encuentran altas posibilidades de empleo en estas fábricas. Después a medida, que a la industria se le integra una alta mecanización y nuevas tecnologías, se recluta de preferencia a los hombres y baja el empleo femenino. En una etapa más reciente la expansión de las ciudades ha ampliado los empleos para las mujeres de clase media y alta. Por su parte las mujeres de clase trabajadora y de grupos marginales se han concentrado mayoritariamente en los servicios o en el mercado informal de las ciudades.¹⁸

Los estudios de la mujer en América Latina fomentaron el interés hacia el análisis de las estructuras sociales y particularmente de los procesos económicos en la condición de la mujer. Sin embargo, se ha ido haciendo evidente que un simple análisis económico es insuficiente y que resulta necesario estudiar también como influyen en su situación los prejuicios étnicos y sociales, las tradiciones culturales, y los intereses ideológicos. Uno de los temas más importante a éste respecto tiene que ver con los efectos de la doctrina católica sobre la vida de las mujeres: los valores fundamentales son todavía definidos por la exégesis católica actual de los textos

¹⁸ Idem

bíblicos. En esta cultura la presencia femenina de la madre juega un papel central lo que de hecho otorga a las mujeres una fuente de poder social.

En el curso de los años 70 mientras que la vanguardia de los movimientos feministas de occidente reivindicaban como un objetivo prioritario la aplicación del principio del salario igual, así como la autonomía sexual y psicológica, la gran mayoría de las mujeres del tercer mundo luchaban por el derecho al trabajo y a los servicios sociales básicos: escuelas, agua potable, vivienda, servicios médicos. Es evidente que las diferencias en prioridades llevaron a que se adoptaran estrategias distintas: en los países industrializados, la principal estrategia de las mujeres consistió en lograr una toma de conciencia individual y en crear organizaciones autónomas para enfrentar la estructura de poder masculina.

La estrategia principal de las mujeres en América Latina ha sido a favor de la soberanía nacional y regional, y de la eliminación de las desigualdades económicas en los planos nacional e internacional, condiciones que son indudablemente necesarias para toda reivindicación por género.

2.1.2. Relación entre la mujer y el desarrollo

El concepto de desarrollo en su acepción más corriente, fue formulado teóricamente por el economista W.W. Rostov¹⁹ donde propone que toda sociedad tiene la posibilidad de “desarrollarse” pasando por varias etapas de cambios económicos. Básicamente, se trata del traslado de mano de obra de la agricultura a los sectores modernos de la economía, es decir, a la industria y como segundo paso, a los servicios.

¹⁹ W.W. Rostov. Las etapas del crecimiento económico.1960.

Se intentó formular un proyecto de investigación que comparara el fenómeno del cultivo de café en un país latinoamericano.²⁰ Así se hizo evidente que las mujeres sólo participan en este cultivo como mano de obra cortadora, ya sea asalariada o sin remuneración como miembro de una familia. Pero se encuentra excluida de todos los demás niveles de decisión: no participan como exportadoras. Tampoco están presentes en las mesas de negociación de las cuotas y precios del café y en el mercado internacional. Sin embargo, lo que sucede en estas negociaciones tiene una repercusión directa en los ingresos y niveles de éstas mujeres productoras en sus comunidades rurales. Este es un claro ejemplo de las relaciones entre la vida diaria de las mujeres campesinas y el orden económico internacional.

A nivel estadístico es verdad que la proporción de mujeres en la estructura laboral tiende a reflejar el grado de desarrollo económico de un país. Ester Boserup en su libro titulado "El Papel de la Mujer en el Desarrollo" el cual ha sido el primero sobre este tema con análisis riguroso y muy extenso de las experiencias en países de tercer mundo expresa una preocupación prioritaria por la mujer campesina ya que ésta constituye la mayoría en estos países.

2.1.3. Panorama actual de la mujer en el mundo y el trabajo

Una de las grandes contradicciones que históricamente han perpetuado la discriminación de la mujer ha sido la asociación exclusiva de ésta con el trabajo doméstico que no es remunerado y que tampoco es rentable en términos de dinero. Actualmente más del 70% de los pobres del planeta son mujeres. Un tercio de todas las familias del mundo están encabezados por mujeres y son en su mayoría, pobres.

21

²⁰ Arispe Lourdes. La mujer en el desarrollo de México y América Latina. 1989.

²¹ Díaz Rosalía. La mujer en el mundo.2000.

Que la pobreza se extienda más entre la población femenina se debe a que la posición social de la mujer dificulta su acceso al mercado laboral y a la obtención de recursos. Las crisis económicas las afectan especialmente, pues en caso de despido, son las primeras en sufrirlo.

Entre 1980 y 1990, en los países desarrollados, las mujeres trabajaron dos o más horas por semana más que los hombres, como mínimo, y hasta de cinco a diez horas en los que reflejan mayor índice.²²

La diferencia menor corresponde a Tanzania; se invierte en E.U.A. donde el hombre trabaja tres horas más que la mujer y alcanza los máximos valores en la India y Nepal. Entre los países industrializados donde el trabajan mayor tiempo los hombres son España, Bulgaria e Italia.

Datos revelados en 1995 demuestran que las mujeres trabajan más que los hombres. De la carga total, le corresponde un 53% como promedio de los países en desarrollo y el 51% en los países desarrollados.

La tasa de participación femenina en el mercado laboral durante 1990 en el mundo osciló entre el 50% y el 21%. Sin embargo se debe considerar que el trabajo llamado "invisible", en el que se incluyen los empleos informales o por cuenta propia, no está reflejado en ésta cifra. Si se estimara, añadiría un tercio a la producción global.

En algunos países, el mercado no estructurado cuenta con un 40% de personal femenino. En otros supera el 50%.²³

El tiempo que la mujer dedica al trabajo del hogar predomina en casi todas las partes, excepto en Finlandia y en algunos países de Europa Oriental. En Japón, el tiempo de trabajo no remunerado de la mujer respecto al hombre es nueve veces mayor. El trabajo del hombre es remunerado en casi su totalidad.

²² Idem

²³ Idem

El trabajo de la mujer a nivel mundial demuestra que casi siempre ocupan puestos de rango inferior a los hombres, y en determinados ámbitos son casi inexistentes, a pesar de que en los últimos años la diferencia se ha ido estrechando.

2.2. ANTECEDENTES DE LA MUJER EN MÉXICO

En México durante el siglo XIX época de los preceptos liberales, Benito Juárez, Sebastián Lerdo de Tejada y Vicente Riva Palacio, eran coincidentes en la necesidad de la creación de instituciones para la educación de las mujeres. Juárez mismo, estableció argumentos a favor de los establecimientos educativos y de la secularización de la enseñanza, que habían estado en manos de la iglesia desde la conquista. Juárez, estableció: "Secularizando los establecimientos de utilidad pública, se atenderá también a la educación de las mujeres, dándoles la importancia que merecen por la influencia que ejercen en la sociedad".²⁴

Posteriormente, en el año de 1875, el presidente Lerdo de Tejada por medio de una iniciativa, introdujo la enseñanza de la Pedagogía en la Escuela Nacional Secundaria para señoritas, la que se convirtió en la escuela normal. Durante el gobierno Porfirista en el año de 1888, se funda la escuela Normal de Profesoras. Con lo anterior y al tener las mujeres acceso a la educación, dio como consecuencia que se allanara el camino para que la mujer hiciera escuchar sus demandas de igualdad.

Ya en el siglo XX, en sus inicios, las mujeres se empezaron a organizar en clubes políticos. Tal es el caso del club liberal Ponciano Arriaga (San Luis Potosí), Club Liberal de Señoras y Señoritas discípulas de Juárez (Veracruz) y el Club de Señoras y señoritas de Antonia Nava (Matehuala, San Luis Potosí), estos clubes apoyaban directamente al partido liberal. Este partido, en su programa, incluía el tema de la mujer y hacía ver que el trabajo que desempeñaba en el hogar debía ser reconocido

²⁴ Juárez Benito. 1861.

como tal y advertía que el trabajo doméstico de las mujeres realizado a domicilio debía ser remunerado adecuadamente.

Los movimientos obreros en los cuales participaron las mujeres durante el siglo XX se iniciaron en 1907 en la huelga de Río Blanco Son., donde no sólo apoyaron la huelga sino que enfrentaron al ejército porfirista para impedir la masacre y disminuir la represión, cuyo saldo fue de 1571 obreros entre muertos, encarcelados y desaparecidos. Se destaca en el movimiento la participación de Lucrecia Toriz, Anselma Sierra Y Margarita Martínez, quienes encabezaron marchas populares, impulsaron la fuerza y descontento del pueblo.

En este mismo año surgió dentro de lo que era el partido liberal mexicano, otra gran organización de mujeres llamada "Las Hijas de Anáhuac", quienes fueron precursoras de lo fundamentado en el artículo 123 de la constitución mexicana. Entre sus principales planteamientos estaban:

- Establecer un máximo de ocho horas de trabajo y un salario mínimo en relación con el costo de vida.
- Obligar a los patrones a pagar indemnizaciones por accidentes de trabajo.
- Suprimir las tiendas de raya.
- Hacer obligatorio el descanso dominical.

En 1917, la Constitución Mexicana es promulgada y publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 5 de febrero. En el artículo 123 se determinaron protecciones relativas al desempeño del trabajo de la mujer, éstas fundamentalmente estuvieron orientadas al rubro de la salud, durante el estado de embarazo y a la realización de trabajos que exigieran esfuerzos considerables.

En el estado de Yucatán del día 13 al 16 de enero del año de 1916, el señor Salvador Alvarado, gobernador de dicho estado en ese tiempo, organizó el primer congreso Feminista de Yucatán, en dicha convocatoria, se señalaba que los propósitos que motivaban dicho encuentro era lo siguiente: "Es un error educar a la mujer para una sociedad que ya no existe, habituándola a que, como en la antigüedad, permanezca recluida en el hogar, el cual solo abandona para asistir a las fiestas religiosas y que no se le reivindica colocando sobre su tumba el epitafio romano: 'Cuidó su casa y supo hilar la lana', pues la vida activa de la evolución exige su concurso en una mayoría de las actividades humanas".²⁵ En dicho informe del congreso también se señaló "Puede la mujer del porvenir desempeñar cualquier cargo publico que no exija vigorosa constitución física, pues no habiendo diferencia alguna entre su estado intelectual y el del hombre, es tan capaz como este de ser elemento dirigente de la sociedad".²⁶

En 1920, Elvira Trueba, organiza a las Trabajadoras del Ferrocarril Mexicano y las exhorta a formar un Sindicato. En 1921, participa en la primera huelga general de los ferrocarrileros, la cual se pierde, pues en esa ocasión sus propuestas no estaban fundamentadas en el salario, sino en escalafones y cambios de trabajo.

La profesora Rosa Torres, llega a ser en 1922, la primera mujer en la historia de México que desempeñara un cargo de elección como presidenta del consejo municipal de Mérida. Durante su cargo se desempeñaron muchas labores a favor de la mujer trabajadora, para que sus derechos fueran reconocidos por la sociedad, como ciudadanas, en las legislaciones locales de la constitución mexicana de 1917.

En 1937, la participación política de Maria de la O, conduce a una militancia socialista y femenina en el Estado de Guerrero de la más diversa: agraria, política, urbana, electoral y sindicalista. Participó en la liga de comunidades agrarias

²⁵ Alvarado Salvador. 1916.

²⁶ Idem

formando parte de su directiva, la liga se afilia posteriormente a la confederación campesina mexicana. Llegó a impulsar un sinnúmero de obras sociales a favor de las mujeres, guarderías para los hijos de trabajadoras, una academia gratuita de corte, fundó una escuela secundaria y un jardín de niños, entre otros. En los cuarentas, esta incansable mujer continuaría en la lucha de los campesinos y trabajadores en general.

En 1940 mujeres como Guadalupe Gómez, Emma Holguín, María Luna y otras más, inician la lucha por el reingreso a la SEP, recorriendo toda la República, para manifestarse en foros, asambleas, congresos educativos y enviando cartas al presidente mismo. Finalmente el 23 de enero de 1942 y por otro decreto presidencial, logran incorporar la educación preescolar a la ley orgánica de la SEP.

En 1957, estalla la huelga de Viscosa Mexicana S.A. en Zacapu Michoacán, donde las demandas eran por incremento salarial y prestaciones. Esta huelga duró más de 45 días y contaba con 60 mujeres de las áreas de enconado, empaque y revisión, pues esta empresa producía rayón en fibra.

Aquella huelga fue histórica, fue la que más duró en esta fábrica y además, la primera con mujeres. La huelga se levanta días después con un 16% de aumento salarial y un 50% de salarios caídos.²⁷

Los cambios demográficos han corrido a la par con la participación de las mujeres en la vida social, política y económica, y particularmente en el empleo. La mayor intervención de las mujeres en la vida económica ha respondido a varios factores y momentos en los últimos 30 años. Durante los años setenta, la ampliación de la participación femenina en el empleo fue gradual y fue primordialmente de mujeres jóvenes, preparadas y solteras, que se incorporaron al sector moderno de la

²⁷ www.unt.org.mx/genero/Foromc.htm. Participación de la Mujer en la lucha Sindical.

economía, sobre todo en la administración pública y en los servicios privados, lo cual afectó, benefició y contribuyó al desarrollo de la clase media.

Los cambios que caracterizaron a la economía del país durante los años ochenta dieron lugar a respuestas familiares y domésticas de gran envergadura. En particular, las crisis económicas de esa década produjeron reacciones sociales que se gestaron dentro de las familias. Los miembros de los grupos familiares más pobres tuvieron que trabajar más en contextos laborales precarios y con salarios cada vez más bajos. Sobrevivir se convirtió en una tarea que requería estrategias de intensificación del trabajo de los miembros de las familias. Las mujeres adultas y los varones jóvenes aumentaron su presencia en los mercados laborales, a cambio de salarios empobrecidos pero de creciente importancia para las economías doméstico-familiares. Fue la década del aumento masivo de las mujeres en el empleo y de obstáculos crecientes para la permanencia de los niños en las escuelas. Sin duda, la familia actuó como un amortiguador, pero los costos fueron altos: los patrones de consumo cambiaron, las dietas se deterioraron, la gente tuvo que trabajar más pero comía peor y menos, muchos niños tuvieron que dejar la escuela y las relaciones de género, según muchos estudios, sufrieron mayores conflictos y roces violentos.

Es así que en los años ochenta el aumento de la participación femenina en el empleo fue más rápido y se integró por mujeres mayores, con hijos y con escasa escolaridad, que se incorporaron sobre todo a empleos precarios e informales en el comercio y los servicios, esto fue forzado por el descenso en los salarios reales; la incorporación de las mujeres al empleo aminoró la pobreza de los hogares trabajadores y la desigualdad del ingreso.

En los últimos 30 años la participación femenina en el empleo ha crecido a más del doble. Esto representa un reto para las instituciones públicas, que deben asegurar la equidad en las oportunidades de empleo, salarios y prestaciones que afectan no sólo

a la mujer trabajadora, sino a todas las familias. La estructura familiar se ha tenido que adecuar a las necesidades del aparato productivo, y ello se ha reflejado en su composición tradicional; sin embargo, estos cambios no han sido asumidos plenamente por toda la sociedad. Hay que desarrollar una nueva cultura que permita, desde la familia, conformar una plena equidad con actitudes más democráticas y de respeto a los derechos de las personas.

2.3. DERECHOS LABORALES DE LAS MUJERES EN MÉXICO

2.3.1. Introducción

El pretender hablar de los derechos de la mujer, en su ámbito laboral y de previsión social, parte del reconocimiento de que en manos del Estado reside el hecho de crear bases jurídicas que tengan como esencia la igualdad y el compromiso de equidades de género.

La impartición de una ley, debe ser tanto general como particular, y esta regulación tiende a compenetrarse por igual, tanto al hombre como a la mujer sin que medie ninguna distinción de género.

Al estado como ente político, le corresponde ser el coordinador para promocionar y motivar en bienestar social en los sectores más comunes y tradicionales (trabajo, previsión social, vivienda, educación, salud, etc.), y esto obliga a que se reconozca la necesidad de enfocar de manera especial estos requerimientos al sector femenino.

Por ello el desarrollo de la mujer en la sociedad, en el ámbito laboral, muestra las facetas y debilidades que enfrentan las normatividades jurídicas creadas.

La idiosincrasia tan característica y distintiva de México sustentada sobre la base de generaciones, muestra el papel que se le ha asignado a la mujer. Este es un factor primordial que se ha utilizado en México para la formulación de aspectos en derecho. El derecho como aspecto jurídico en la cultura mexicana se encuentra involucrado en aspectos culturales y sociológicos, y es de reconocer que estos elementos están tan arraigados en la cultura que difícilmente pueden ser analizados de manera objetiva e imparcial.

La normatividad jurídica en México, ha presentado diferencias en aspectos que definen el ámbito laboral en el que se incluye a la mujer, por ello, nace la urgencia de un análisis en particular, al aspecto laboral de la mujer, porque su desenvolvimiento se ha ido acrecentando en estos tiempos modernos y ello obliga a que se subsanen las leyes que de alguna manera limiten u opriman su libertad intelectual y física. La mujer jurídicamente mantiene una proporción de igualdad con el hombre, pero en realidad, aún con las contrariedades legislativas que se presentan, en la práctica se encuentran huecos que les infringen una inseguridad, y que obligan a reconocer de manera indudable el aspecto fundamental que tiene la mujer en la sociedad, lo que obliga a llevar a cabo estrategias y acciones en el aspecto laboral.

2.3.2. La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos

Documento en donde se plasma la evolución jurídico-política que México ha tenido como nación, como se encuentra organizado, y cuales son los principios más importantes que configuran la forma de ser y de actuar; también, establece las reglas del comportamiento político de los gobernados y los gobernantes y da una concepción ética de la existencia y por lo tanto, asegura el respeto y protección de los derechos de los ciudadanos.

Atendiendo a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos que actualmente nos rige: en materia laboral en general, los artículos que se relacionan con la mujer son los siguientes:

ARTÍCULO 4. El varón y la mujer son iguales ante la ley, ésta protegerá la organización y el desarrollo de la familia.²⁸

La reforma en el artículo con referencia a la igualdad entre el hombre y la mujer se dió por la necesidad que tuvo la sociedad de que se reconociera en la Constitución este derecho. El presidente Luis Echeverría presentó una iniciativa en el año de 1975, haciendo hincapié en que la tarea fundamental del país es el preservar la independencia del pueblo, con base en la vida y la libertad de quienes integran el país. También señaló que los tiempos estaban cambiando y que la integración de la mujer en procesos políticos, en la toma de decisiones tanto nacionales como en el ámbito particular, así como el disfrute de una absoluta igualdad. La finalidad de la reforma a este artículo se sustentó en el aseguramiento de la igualdad de la mujer frente al hombre a través de criterios de libertad y democracia, repudiando cualquier suposición de superioridad y aceptar la igualdad entre sexos. Afirmando que el trabajo de la mujer contribuye al progreso de la familia mexicana.

ARTÍCULO 5. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícito. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial.

La ley determinará en cada estado, cuáles son las profesiones que necesitan título para su ejercicio, las condiciones que deban llenarse para obtenerlo y las autoridades que han de expedirlo.

²⁸ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. 2006.

Nadie podrá ser obligado a prestar trabajos personales sin la justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo el trabajo impuesto como pena por la autoridad judicial, el cual se ajustará a lo dispuesto en las fracciones I y II del artículo 123.

Los servicios profesionales de índole social serán obligatorios y retribuidos en los términos de la ley y con las excepciones que ésta señale.²⁹

Estos preceptos antes mencionados, en su conjunto establecen tres principios normativos: el derecho a la libre elección del trabajo, el derecho al producto del trabajo y las limitaciones a la libertad de trabajo.

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

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

Fracción VII. Para trabajo igual debe corresponder salario igual, sin tener en cuenta sexo ni nacionalidad.³⁰

²⁹ Idem

²⁸ Idem

La Constitución establece en su artículo 123 de manera muy general la regulación del trabajo y la previsión social, estableciendo para su caso la elaboración de la Ley Federal del Trabajo. Esta ley de manera particular regula las relaciones laborales y la seguridad social de los trabajadores.

2.3.3. La ley Federal del Trabajo

Esta ley, regula la protección al trabajo subordinado y en consecuencia al trabajador. La función primordial es la tutela y protección del trabajo. Las normas establecidas en ésta, buscan mantener un equilibrio y justicia en las relaciones entre el patrón y el trabajador.

En relación a los derechos laborales de la mujer se puede encontrar como principio fundamental uno que prevalece en la legislación laboral actual y que beneficia al sector femenino, el *principio de igualdad*.

ARTÍCULO 3. El trabajo es un derecho y un deber sociales. No es artículo de comercio, exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel económico decoroso para el trabajador y su familia.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social. Asimismo, es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.³¹

³¹ Ley Federal del Trabajo. 2006.

El artículo anterior fue reformado en el año de 1970 en lo que se refiere al segundo párrafo, en donde hace mención a que no habrá distinción alguna entre los trabajadores por las razones en él expresadas.

ARTÍCULO 56. Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta ley y deberán ser proporcionadas a la importancia de los servicios e iguales para trabajos iguales, sin que puedan establecerse diferencias por motivo de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política, salvo las modalidades expresamente consignadas en esta ley.

ARTÍCULO 86. A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

ARTÍCULO 127. El derecho de los trabajadores a participar en el reparto de utilidades se ajustará a las normas siguientes:

FRACCIÓN IV. Las madres trabajadoras, durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo durante el período de incapacidad temporal, serán considerados como trabajadores en servicio activo.

ARTÍCULO 132.

FRACCIÓN. XXVII. Proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que establezcan los reglamentos.

ARTÍCULO 133

Queda prohibido a los patrones:

I.- Negarse a aceptar trabajadores por razón de edad o de su sexo.

Durante el gobierno del presidente Luis Echeverría se produjeron movilizaciones feministas trayendo como consecuencia el reconocimiento de mejores derechos reformando la Ley Federal del Trabajo, estas reformas se dieron con el propósito de preservar el desarrollo normal de la maternidad, de esta forma se le reconocen los derechos que a continuación se señalan:

TITULO QUINTO TRABAJO DE LAS MUJERES

ARTÍCULO 164.- Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

ARTÍCULO 165.- Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

ARTÍCULO 166.- Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

ARTÍCULO 167.- Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la

composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

ARTÍCULO 170.- Las madres trabajadoras tendrán los siguientes derechos:

- I. Durante el período del embarazo, no realizarán trabajos que exijan esfuerzos considerables y signifiquen un peligro para su salud en relación con la gestación, tales como levantar, tirar o empujar grandes pesos, que produzcan trepidación, estar de pie durante largo tiempo o que actúen o puedan alterar su estado psíquico y nervioso;
- II. Disfrutarán de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto;
- III. Los períodos de descanso a que se refiere la fracción anterior se prorrogarán por el tiempo necesario en el caso de que se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto;
- IV. En el período de lactancia tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en lugar adecuado e higiénico que designe la empresa;
- V. Durante los períodos de descanso a que se refiere la fracción II, percibirán su salario íntegro. En los casos de prórroga mencionados en la fracción III, tendrán derecho al cincuenta por ciento de su salario por un período no mayor de sesenta días;

ARTÍCULO 171.- Los servicios de guardería infantil se prestarán por el Instituto Mexicano del Seguro Social, de conformidad con su Ley y disposiciones reglamentarias.

ARTÍCULO 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras.

ARTÍCULO 541. Los Inspectores del Trabajo tienen los deberes y atribuciones siguientes:

Fracción I. Vigilar el cumplimiento de las normas de trabajo, especialmente de las que establecen los derechos y obligaciones de trabajadores y patrones, de las que reglamentan el trabajo de las mujeres y los menores, y de las que determinan las medidas preventivas de riesgos de trabajo, seguridad e higiene.³²

³² Idem

CAPÍTULO 3

LA MUJER EN LA EMPRESA

CAPITULO 3

LA MUJER EN LA EMPRESA

3.1. DEFINICIÓN DE EMPRESA

La empresa es la institución o agente económico que toma las decisiones sobre la utilización de factores de la producción para obtener los bienes y servicios que se ofrecen en el mercado.

La actividad productiva consiste en la transformación de bienes intermedios (materias primas y productos semielaborados) en bienes finales, mediante el empleo de factores productivos (básicamente trabajo y capital).

Para poder desarrollar su actividad la empresa necesita disponer de una tecnología que especifique que tipo de factores productivos precisa y como se combinan. Asimismo, debe adoptar una organización y forma jurídica que le permita realizar contratos, captar recursos financieros, si no dispone de ellos, y ejercer sus derechos sobre los bienes que produce.

La empresa es el instrumento universalmente empleado para producir y poner en manos del público la mayor parte de los bienes y servicios existentes en la economía. Para tratar de alcanzar sus objetivos, la empresa obtiene del entorno los factores que emplea en la producción, tales como materias primas, maquinaria y equipo, mano de obra, capital, etc.

Dado un objetivo u objetivos prioritarios hay que definir la forma de alcanzarlos y adecuar los medios disponibles al resultado deseado. Toda empresa engloba una

amplia gama de personas e intereses ligados entre sí mediante relaciones contractuales que reflejan una promesa de colaboración.³³

3.1.1. Niveles organizacionales

El ambiente genera desafíos externos a la organización, en tanto que la tecnología le impone retos internos. Para enfrentar los desafíos las empresas se desdoblaron en tres niveles organizacionales, cualquiera sea su naturaleza o tamaño:

*Nivel Institucional. Corresponde al nivel más elevado de la organización; está compuesto por los directores, propietarios o accionistas y los altos ejecutivos. Se denomina nivel estratégico, pues allí se toman las decisiones y se establecen los objetivos de la organización, así como las estrategias necesarias para lograrlos.

*Nivel intermedio. También llamado nivel táctico, mediador o gerencial. En él se encuentran los departamentos y divisiones de la empresa. Situado entre el nivel institucional y el nivel operacional, permite la articulación interna entre estos dos niveles. Se encarga de que las decisiones tomadas en el nivel institucional (en la cima) sean adecuadas a las operaciones realizadas en el nivel operacional (la base de la organización). Corresponde a la línea de medio campo y está conformado por los mandos medios, es decir las personas y órganos encargados de transformar en programas de acción las estrategias acordadas para alcanzar los objetivos organizacionales.

*Nivel operacional. Denominado nivel o núcleo técnico, se halla localizado en las áreas internas e inferiores de la organización. Es el nivel organizacional más bajo; allí se ejecutan las tareas y se llevan a cabo las operaciones. Abarca la programación y ejecución de las actividades diarias de la empresa. En este nivel se hallan las

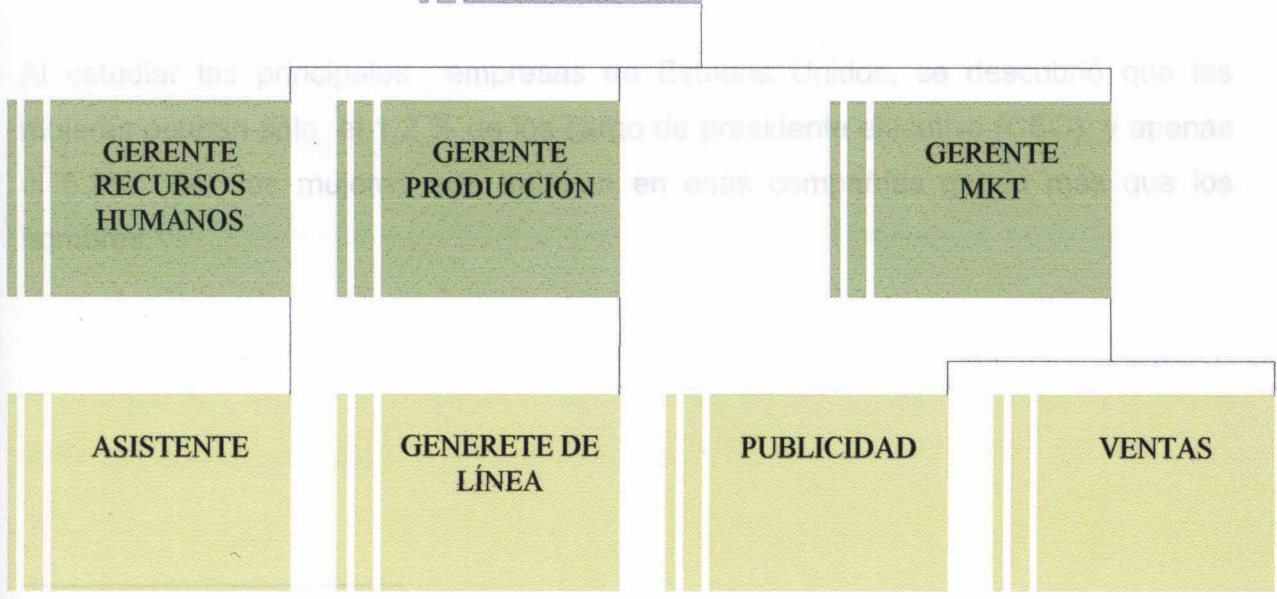
³³ Reyes Ponce. Administración de Empresas. 1990.

máquinas, las instalaciones físicas, las líneas de montaje, las oficinas y los puntos de venta, que constituyen la tecnología predominante en la organización. Incluye el trabajo físico relacionado directamente con la fabricación de productos o la prestación de servicios de la organización, cuyo funcionamiento debe seguir determinadas rutinas y procedimientos programados con regularidad y continuidad, que garanticen la utilización total de los recursos disponibles y la máxima eficiencia de las operaciones.³⁴

En la Secretaría Nacional, organizada por la Secretaría de Economía, se sabe que del 20% de asistentes 38% fueron mujeres emprendedoras en busca de oportunidades de negocio.

Ejemplo de Organigrama

El estudio de la directora de incubación de empresas de Sistema ITESM, menciona en el año 2004, de las 475 empresas incluidas en todos los campus del TMI, 33% de ellas contaban con la presencia de mujeres, a diferencia de 21% donde la participación sólo llegaba al 10%.



Al estudiar las principales empresas de Estados Unidos, se descubrió que las empresas de presidentes de empresas de esas compañías que los

³⁴ Chiavenato Idalberto. Introducción a la teoría general de la administración. 1993.

3. 2. LA MUJER EN LA EMPRESA

La incorporación de las mujeres en la actividad económica de México ha crecido de manera sostenida durante los últimos 25 años: la tasa de participación femenina en la población económicamente activa se incrementó de 17.6% en 1970 a 35.3% en 2003.³⁵

En la Semana Nacional, organizada por la Secretaría de Economía, se sabe que del total de asistencia 38% fueron mujeres emprendedoras en busca de oportunidades de negocio.

Datos revelados por la directora de incubación de empresas de Sistema ITESM, menciona en el año 2004, de las 475 empresas incubadas en todos los campus del Tec, 33% de ellas contaban con la presencia de mujeres, a diferencia de 2003 donde la participación sólo llegaba a 9%.³⁶

A nivel mundial la participación de la mujer en la empresa sigue siendo baja, sobre todo en el sector privado.

Al estudiar las principales empresas de Estados Unidos, se descubrió que las mujeres ocupan sólo el 1.2 % de los cargo de presidente ejecutivo (CEO), y apenas el 5.2% de las mujeres que trabajan en esas compañías ganan más que los hombres.³⁷

³⁵ www.exp.com.mx. Las mejores empresas para trabajar.

³⁶ Espinoza Claudia. La empresa usa tacones. 2004.

³⁷ www.exp.com.mx. Las mejores empresas para trabajar.

3.2.1. Características principales de la mujer mexicana en la empresa

- Edad media, mayores de 35 años.
- Son casadas con hijos, aunque entre las ejecutivas prevalecen las solteras o casadas sin hijos.
- Cuentan con un nivel educativo alto, el 50% posee un título universitario.
- Dedicán más de 48 horas semanales al trabajo empresarial.
- Su acceso a las PYMES todavía es predominante el resultado de una herencia familiar, aunque hay una tendencia a crear empresas propias, muchas veces después de una experiencia laboral como ejecutiva.
- Tienen una estrategia empresarial caracterizada por su apertura a las innovaciones, sobretodo con respecto a cambios en la organización y en las relaciones laborales.
- Ven limitada su participación en el gremio por sus responsabilidades familiares, la falta de tiempo y la ausencia de estímulo e información por parte de las organizaciones empresariales.³⁸

3.2.2. Encuesta realizada por:

Opinion Research Corporation.

Se realizaron 150 entrevistas cara a cara, en centros de afluencia de la Ciudad de México con mujeres ejecutivas, que tienen personal a su cargo y que cuentan con un nivel laboral de mando medio o superior.

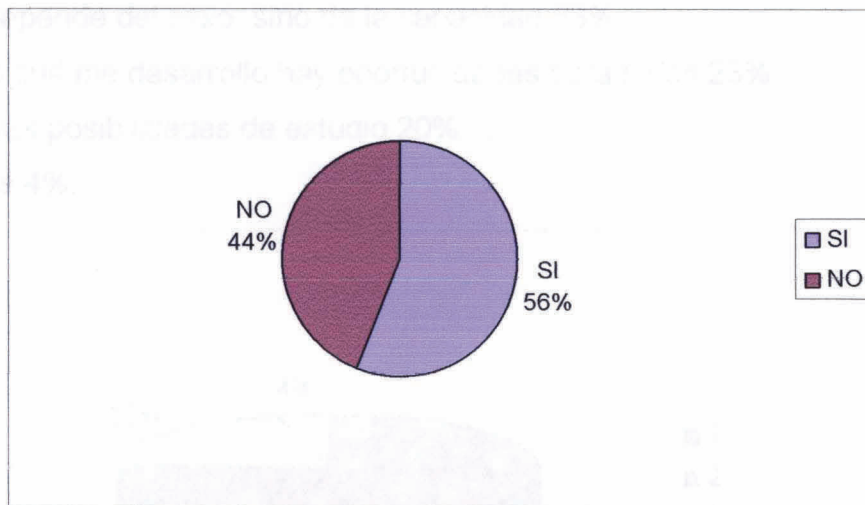
El margen de error de la encuesta es de +/- 7.5%. El trabajo de campo se realizó el 9 y 10 de Febrero del 2002.

³⁸ www.exp.com.mx. Las mejores empresas para trabajar.

¿Considera que el mercado laboral ofrece las mismas oportunidades de desarrollo profesional a hombres y mujeres?

SI 56%

NO 44%



¿Por qué considera que NO hay las mismas oportunidades?

1.- se considera menos capaz a la mujer 24%

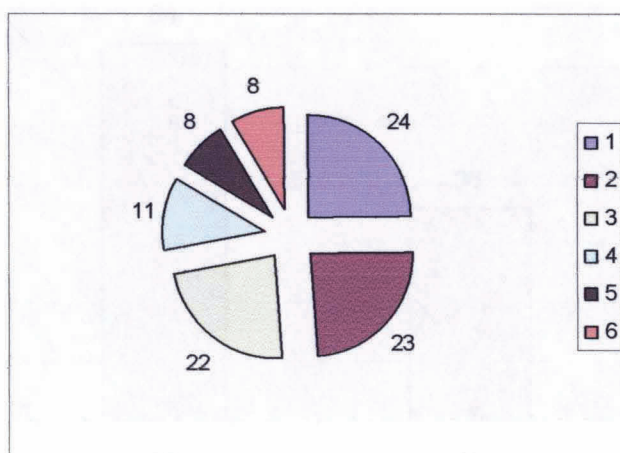
2.- por discriminación sexual 23%

3.- por el machismo que todavía existe 22%

4.- hacen distinción en sueldos y horario 11%

5.- estado civil 8%

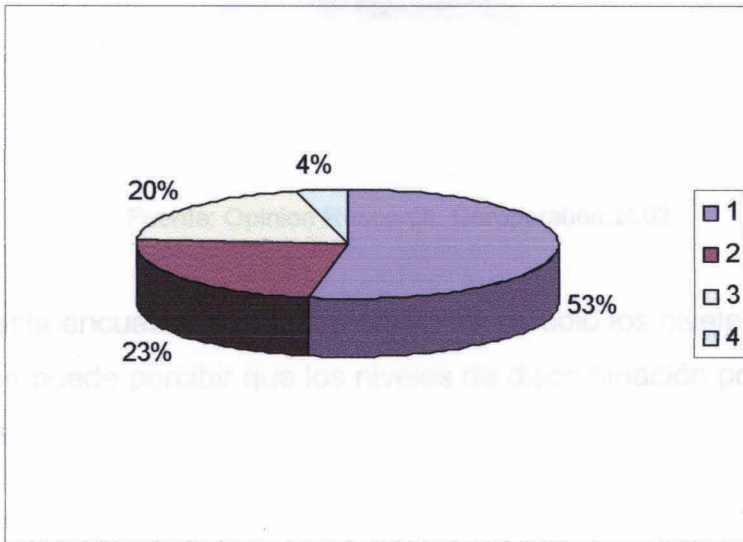
6.- otras razones 8%



Nota: El total no debe dar el 100% ya que algunas mujeres, eligieron más de una respuesta.

¿Por qué considera que si hay las mismas oportunidades?

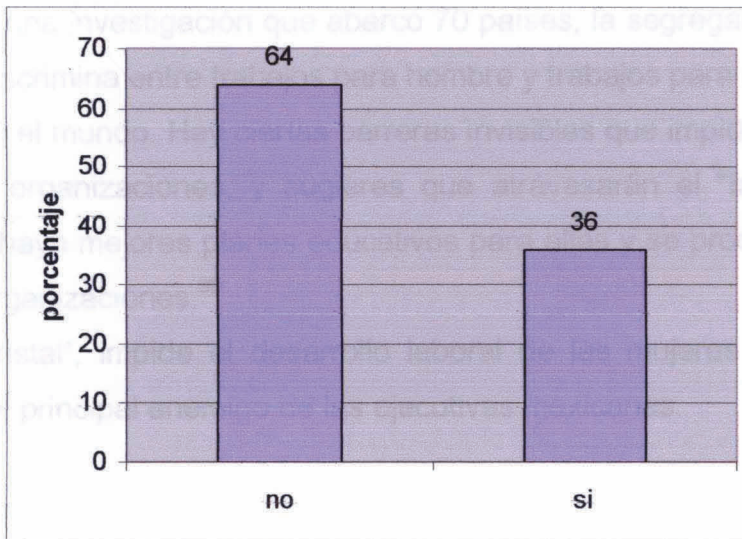
- 1.- porque no depende del sexo, sino de la capacidad 53%
- 2.- en el campo que me desarrollo hay oportunidades para todos 23%
- 3.- por las nuevas posibilidades de estudio 20%
- 4.- otras razones 4%.



¿Considera que en la empresa donde trabaja existe machismo empresarial?

NO 64%.

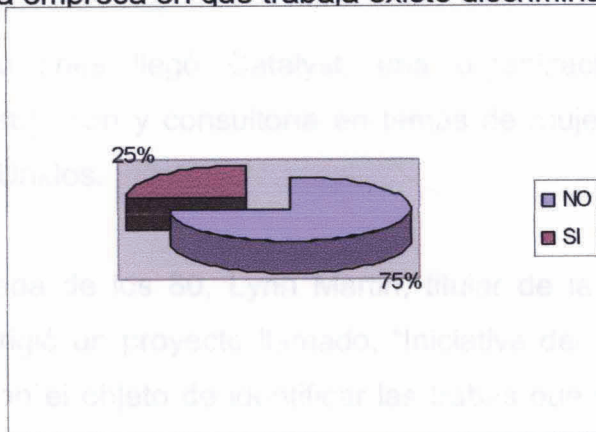
SI 36%



¿Considera que en la empresa en que trabaja existe discriminación femenina?

NO 75%

SI 25%



Fuente: Opinion Research. Coroporation.2002.

Aún cuando esta encuesta tuvo como objeto de estudio los niveles medios y altos de la empresa, se puede percibir que los niveles de discriminación por sexo no son nada despreciables.

3.2.3. Desventajas de la mujer en la empresa

De acuerdo con una investigación que abarcó 70 países, la segregación ocupacional básica (la que discrimina entre trabajos para hombre y trabajos para mujeres) es muy parecida en todo el mundo. Hay ciertas barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar en las organizaciones, y sugieres que atravesarán el “famoso techo de cristal” cuando haya mejores planes educativos para ellas y se produzca un cambio cultural en las organizaciones.³⁹

El “techo de cristal”, impide el desarrollo laboral de las mujeres en corporativos mexicanos. Es el principal enemigo de las ejecutivas mexicanas.

³⁹ Wirth Linda. Breaking through the glass ceiling: Women in Management. 2001.

A similares conclusiones llegó Catalyst, una organización no gubernamental dedicada a la investigación y consultoría en temas de mujer y negocios, con sede central en Estados Unidos.

A fines de la década de los 80, Lynn Martin, titular de la cartera de trabajo de Estados Unidos, dirigió un proyecto llamado; "Iniciativa del techo de cristal" (Glass Ceiling Initiative), con el objeto de identificar las trabas que impedían el avance de las mujeres en el mundo de los negocios.

Las investigaciones descubrieron que una de las principales barreras era la presunción, generalizada entre los directivos de las empresas, de que las mujeres no deseaban ser ascendidas. Sus jefes creían que no estaban dispuestas a asumir mayores responsabilidades, y que no les interesaba ocupar posiciones que podrían implicar sacrificios personales.⁴⁰ En consecuencia, no las tenían en cuenta para las promociones, y ni siquiera las consultaban al respecto.

Existen 2 tipos de Barreras:

- 1.- Las vinculadas con falta de experiencia gestión general y de línea; es decir no haber ocupado cargos con responsabilidad directa sobre resultados.
- 2.- Las que tienen que ver con las relaciones, como el hecho de no formar parte de redes informales.

Un estudio realizado en el 2003 "Women in Corporate leadership: Progress and Prospects", realizado por Catalyst, en el año 2003 analiza las opiniones de mujeres en cargos de alto nivel (al menos vicepresidente senior), que trabajan en las

⁴⁰ www.gestiondenegocios.com.mx .The Glass Ceiling

empresas listadas en Fortune 1000 y las compara con la de los presidentes ejecutivos (CEOs) de esas mismas compañías

3.2.3.1. Principales barreras para el ascenso

	MUJERES EJECUTIVAS	HOMBRES
Falta de experiencia de gestión general o de línea	47%	68%
Exclusión de las redes informales	41%	18%
Estereotipos sobre el papel y las capacidades de la mujer	33%	12%
Falta de compromiso de los líderes con el avance de las mujeres	29%	37%
Responsabilidades familiares	26%	16%
Falta de mentores	16%	21%
Estilo de comportamiento diferente a la norma en la organización	16%	10%
Falta de modelos	18%	14%
Desconocimiento de las políticas de la organización	13%	4%
Cultura corporativa hostil	12%	10%
Insuficiente permanencia en cargo de managment	10%	20%
Poca habilidad para llegar a posiciones señor	2%	13%

Fuente. Alonso Viviana.⁴¹

⁴¹ Alonso Viviana. Frente a Frente. 2004.

En México un estudio titulado “Las mujeres Empresarias en México”, encabezado por la investigadora Gina Zabudovsky, investigadora de la universidad Nacional Autónoma de México, reveló que las principales frustraciones que las mujeres experimentan como empresarias son las dificultades con las instituciones de gobierno y con los trámites burocráticos, además de la falta de apoyo financiero y de solvencia económica.

Además enfatizó que la capacitación y consultoría son un punto crítico en los negocios encabezados por mujeres, pues la falta de experiencia empresarial y de comercialización hace que la mayoría de las emprendedoras se concentren en negocios de baja rentabilidad.

Éste estudio declaró que el 36% de las empresarias entrevistadas han enfrentado desconfianza por parte de instituciones crediticias o funcionarios, y 31% dijo tener dificultades para el ejercicio de la autoridad y el liderazgo.⁴²

En el año 2002, de los 6,428 cargos en las empresas estudiadas en Estados Unidos de América apenas el 9.9% estaba ocupado por mujeres.

Los CEOs manifiestan, una y otra vez, que al buscar sucesores para los puestos más altos en sus organizaciones, prefieren individuos que hayan tenido experiencia en posiciones con responsabilidad directa sobre los resultados.

Además de esa escasa experiencia, las mujeres señalan otro impedimento que entorpece el camino hacia la cumbre corporativa: los preceptos sobre sus funciones y capacidades.

⁴² www.exp.com.mx. Opinion Research Corporation.

Otro obstáculo que es evidente; es que las mujeres no suelen ser invitadas a reuniones informales, como ciertos eventos deportivos, porque sus colegas suponen que “no les interesa participar”.

3.2.3.2. Principales aspectos que ponen en desventaja laboral a la mujer

TENER HIJOS	68%
DISPONIBILIDAD PARA CAMBIAR DE RESIDENCIA	68%
DISPONIBILIDAD PARA VIAJAR	67%
DISPONIBILIDAD DE TIEMPO U HORARIO	60%
NIVEL DE EDUCACIÓN	60%
SER UNA MUJER CASADA	58%
EMPLEO DE ACTIVIDAD FÍSICA PRINCIPALMENTE	58%
GIRO DE LA EMPRESA	45%
LEJANI ADEL LUGAR AL TRABAJO	44%
SER MUJER	44%
SUPERIORES DE SEXO OPUESTO	41%
PARTICIPAR EN EVENTOS DE NEGOCIOS DONDE SE BEBA ALCOHOL	41%
LABORAR CON UN EQUIPO DE TRABAJO PRINCIPALMENTE CONFORMADO POR HOMBRES.	34%

Fuente. www.orcinternational.com⁴³

3.2.4. Estrategias para que la mujer pueda ascender dentro de una empresa

Hay dos tipos de estrategias para abrirse paso en el mundo corporativo.

1.- La manera en que hacen su trabajo. El 53% de CEOs y 69% de ejecutivas reconocieron que superar las expectativas de desempeño es un factor que pesa cuando llega el momento de evaluaciones y de los ascensos.

⁴³ www.orcinternational.com La mujer en la empresa.

3.2.4.1. Principales estrategias para ascender

	MUJERES EJECUTIVAS	HOMBRES
Superar las expectativas de desempeño	69%	53%
Dirigir adecuadamente a otras personas	49%	63%
Desarrollar un estilo con el cual los gerentes de sexo masculino se sientan cómodos	47%	11%
Tener reconocida pericia en un área específica	40%	17%
Elegir misiones difíciles o de alta visibilidad	40%	32%
Disposición a trabajar largas jornadas	38%	13%
Tener un mentor influyente	29%	23%
Adquirir experiencia en gestión de línea	28%	50%
Cambiar de un área funcional a otra	23%	18%
Pertenecer a redes informales	23%	17%
Fijarse y cumplir objetivos de carrera	20%	7%

Fuente. Alonso Viviana.⁴⁴

2.- El segundo tipo de estrategia, se vincula con las relaciones laborales. El 47% de las mujeres encuestadas por Catalyst dijo que es muy importante “desarrollar un estilo con lo cual los gerentes del sexo masculino se sientan cómodos”.

3.2.5. Ventajas de la mujer en la empresa

Tom Peters, autor del libro Re-imagina, afirma, que el mañana pertenece a las mujeres, entre otras razones porque improvisan con mayor facilidad que los hombres, son más decididas y más sensibles ante la confianza, entienden mejor las relaciones y las entablan más fácilmente. Tom Peters, recomienda acelerar la

⁴⁴ Alonso Viniana. Frente a Frente. 2004

incorporación de ejecutivas a las funciones del liderazgo, a su juicio “un imperativo estratégico”.

Este panorama es el que se ve en el mundo de los nuevos emprendimientos; actualmente las mujeres fundan el 38% de las empresas en Los Estados Unidos de América, en éste país el número de empresas en manos de mujeres se duplicó en el período 1987 y 1999. Las investigaciones indican que esta tendencia se advierte en casi todo el mundo.

Center for Women’s Leadership es la escuela de negocios de Babson, fundado para llevar a cabo:

- 1.- investigaciones para lograr la mejor manera de aprovechar el talento de empleadas y ejecutivas.
- 2.- análisis de la creciente tendencia entre mujeres a iniciar emprendimientos propios.

“El emprendimiento de negocios propios es debido a la falta de oportunidades de crecimiento”. Comenta Langowitz quién preside: The Center for Women’s Leadership.

Babson es la única de las principales escuelas de negocios de los Estados Unidos de América que tiene un centro académico dedicado a las mujeres que aspiran a hacer carrera en el mundo de los negocios o a fundar sus propias empresas.

En el año 2000 se creó el Center for Women’s Leadership.

Una investigación realizada por ésta organización comenta algunos puntos referentes en comparación del hombre con la mujer:

1.- Diferencia entre estilo de liderazgo: los hombres tienden a desarrollar un estilo de mando y control muy jerárquico. Toman decisiones en forma personal, o consultando con pocos y les dicen a los demás lo que deben hacer.

Las mujeres en cambio tienen un estilo más abierto y orientado a la colaboración. No obstante, cuando despliegan sus estilo en una organización en la que predomina una cultura masculina, suelen surgir problemas: algunas no son escuchadas como ellas querrían, o los hombres argumentan que las mujeres no comprenden lo que ellos quieren decir.

2.- ¿Existe diferencia entre espíritu emprendedor entre las mujeres y los hombres?

La vocación emprendedora no está relacionada con el género. Lo que mueve a las mujeres a fundar una compañía es muy similar a lo que impulsa a los hombres: la satisfacción personal, el deseo de autonomía.

En la empresa CEMEX, el perfil para puestos de autoridad y responsabilidad, señala a las mujeres como los candidatos ideales para ocupar dichos cargos, a decir de un consejero de la empresa.⁴⁵

3.2.6. Cualidades de la mujer que la distingue del hombre

Disciplina, constancia, dinamismo y pasión, características del sector femenino en sus labores, se están convirtiendo en referente del área empresarial y son la principal competencia y fuente de preocupación para el hombre.

Tomando en cuenta estas características, las empresas en la era de la información y liderazgo de las mujeres podrían tener los siguientes atributos:

⁴⁵ Jimenez Carlos. Perspectiva del Ingeniero Industrial. 2005

- * Ser más flexibles y planas.
- * Con predominio de un estilo de liderazgo participativo.
- * Combinar la claridad en los objetivos y la rapidez con la paciencia.
- * Realizar los negocios de manera globalizada, pero con respeto a las diferentes culturas y grupos de personas.
- * Oficinas centrales y jornadas de trabajo en un lugar específico podrían ser obsoletas gracias a las telecomunicaciones.⁴⁶

3.2.7. Las mejores empresas para trabajo femenino en México

Con lo que se ha venido comentando, de las mujeres en cuanto a sus capacidades, si tipo de liderazgo y sus diversas necesidades, en México se ha realizado un estudio de las empresas que toman en cuenta a las mujeres como un recurso importante:

⁴⁶ Alonso Viviana Frente a Frente. 2004.

CATEGORÍA	EJECUTIVAS			INGRESO PROMEDIO	ADMINISTRATIVAS	INGRESO PROMEDIO	DATOS GENERALES		
	% MUJERES/ TOTAL	NUMERO.EJECUTIVAS	EMPRESA				TRABAJO EN CASA	HORARIOS FLEXIBLES	CERTIFICACIÓN CEMEFI
1	14	7	Merck Sharp & Dohme de México Farmacéutica	67,400		17,855	ok	Ok	ok
2	6	1	Seguros Monterrey new York Life Aseguradora	8,161		5,855	no	no	ok
3	1	10	Martec Porter Novelli Agencia de servicios integrados de Mercadotecnia, comunicación y relaciones publicas	n.d.	n.d.		ok	Ok	no
4	12	9	Eli lily de México Farmacéutica	48,271		38,859	ok	Ok	ok
5	3	15	Manpower Consultoría R.H.	n.d.		8,100	no	Ok	ok
6	10	2	Baker & Mckenzie Abogados Consultoría Jurídica	n.d.	n.d.		ok	no	no
7	15	18	Delphi Automotive Systems	n.d.	n.d.		no	Ok	no
8	29	14	Microsoft México Tecnología	n.d.	n.d.		ok	Ok	ok
9	22	4	Nextel de México Comunicación	64,988		11,431	no	no	ok
10	11	8	Avon Cosmetics Cosméticos	80,898	n.d.		no	no	no
11	24	17	Samsung Electronics México Tecnología	n.d.	n.d.		no	Ok	no
12	19	19	Agilent Technologies México Tecnología	n.d.	n.d.		ok	Ok	no
13	30	3	Sabritas	49,962		12,484	no	Ok	no

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA DE MÉXICO

			Botana					
14	17	6	Skandia México Servicios Financieros	15,000	10,000	ok	Ok	no
15	9	13	Mc Donald´s México Comida	41,920	15,305	no	no	ok
16	26	16	Nextira One México Tecnología	n.d.	11,549	ok	Ok	no
17	20	12	Wyeth Farmacéutica	50,262	14,958	no	no	ok
18	27	11	Coca-Cola de México Bebida	76,122	27,944	no	Ok	ok
19	28	5	Grupo Xcaret Recreación Turística	40,000	9,000	no	no	ok
20	7	20	American Express México Servicios Financieros	n.d.	n.d.	ok	Ok	ok

Fuente: Departamento de estudios Económicos de Mundo Ejecutivo, con información proporcionada por la empresa.⁴⁷

Notas: n.d. No disponible

Para lograr el ranking de las empresas, se tomó en cuenta una serie de datos como lo muestra la tabla, además de información tal como, participación de la mujer ejecutiva y administrativa dentro de la empresa, los ingresos de la empresa, gasto en Recursos Humanos por parte de la empresa hacia el sexo femenino.

Las mejores empresas logran tener una combinación de costo- beneficio y tienen políticas administrativas en las que la mujer empresaria siente apoyo, logrando su desarrollo profesional y aumentando las utilidades de la empresa.

3.2.8. CEMEFI CENTRO MEXICANO PARA LA FILANTROPIA

En la tabla anterior, se comenta la certificación CEMEFI, como ventaja de las empresas, es por eso que a continuación se describe el objetivo de este centro.

Filantropía: toda acción generosa y voluntaria que se realiza en beneficio de la comunidad, sin ánimo de lucro ni interés particular.

⁴⁷ Olmedo Raúl. Las mejores empresas para trabajo femenino, 2005

El Centro Mexicano para la Filantropía (CEMEFI), es una Asociación Civil fundada en diciembre de 1988. Es una institución privada, no lucrativa, sin ninguna filiación a partido, raza o religión. Cuenta con permiso del Gobierno de México para recibir donativos deducibles de impuestos. Su sede se encuentra en la Ciudad de México y su ámbito de acción abarca todo el país.

Como órgano colegiado de autoridad cuenta con la Asamblea General de Asociados que está integrada por 197 miembros (93 Asociaciones y Fundaciones, 45 personas y 59 empresas). A su vez, la Asamblea General delega las responsabilidades de dirección y administración de la institución en un Consejo Directivo que está integrado por 49 personas.

Están afiliadas al CEMEFI, alrededor de 400 Instituciones de asistencia y promoción y 20 personas en toda la República Mexicana. 22 dependencias gubernamentales e instituciones internacionales son usuarios de sus servicios. De esta forma la comunidad del Centro Mexicano para la Filantropía se integra por más de 630 miembros.

Por las Instituciones y personas que lo integran, y por su vinculación con organizaciones nacionales e internacionales, el CEMEFI es identificado como una fuente importante de información confiable sobre el sector.

Misión

Promover cultura filantrópica y de responsabilidad social en México, y fortalecer la participación organizada de la sociedad.

Objetivos

* Ofrecer a sus miembros los servicios que permitan su desarrollo y fortalecimiento.

- * Promover y estimular en las personas, actitudes que los lleven a incrementar su trabajo voluntario y participación económica en causas que favorezcan el desarrollo de la comunidad.
- * Promover la inversión social de la empresa.

3.2.9. Porcentaje ocupacional de las mujeres en las 50 empresas mejores para trabajar en México

La revista expansión cada determinado tiempo, por lo general 1 año, realiza un estudio de las empresas que se encuentran en México, y clasifica a las mejores y posterior a ello, a las empresas las analiza en diversos enfoques tales como financieros, estratégicos, y personal que colabora en dichos lugares, el estudio a continuación muestra el porcentaje total de las mujeres que trabajan en dichas empresas:

Sabre Travel Network México DISTRIBUIDOR DE SOFTWARE PARA LA INDUSTRIA DEL TURISMO	58%
American Express México VIAJES, TARJETAS Y PRODUCTOS FINANCIEROS	53%
McDonald's México ALIMENTOS	51%
Banco Nacional de México SERVICIOS FINANCIEROS	50%
Scotiabank Inverlat SERVICIOS FINANCIEROS	49%
Mancera Ernst & Young SERVICIOS PROFESIONALES	49%
Brasa Desarrollo VIVIENDA	49%
Servicios Corporativos Afore Banamex SERVICIOS FINANCIEROS	48%
Seguros Banamex SERVICIOS FINANCIEROS	48%
Procter & Gamble PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS DE CONSUMO	46%
Eli Lilly de México FARMACÉUTICA	46%
Royal & Sunalliance Seguros SEGUROS	45%

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA DE MÉXICO

Boehringer Ingelheim Prometo LABORATORIO FARMACÉUTICO	43%
Wyeth FARMACÉUTICA	42%
Norvaits Corporativo FARMACÉUTICA	41%
Agilent Technologies TECNOLOGIA	40%
Monex Grupo Financiero SERVICIOS FINANCIEROS	39%
Interprotección AGENTE DE SEGUROS Y FIANZAS	39%
Firmenich MANUFACTURA DE AROMAS Y SERVICIOS	38%
Janssen Cilag México, Centroamérica y Caribe COMERCIALIZADORA DE VINOS Y LICORES	37%
Diageo México COMERCIALIZADORA DE VINOS Y LICORES	37%
Copachisa Constructora CONSTRUCCIÓN	35%
Grupo Ruba CONSTRUCCIÓN	34%
Dupont EMPRESA CIENTÍFICA	33%
Maxcom Telecomunicaciones TELECOMUNICACIONES	32%
Grupo Vía Delphi ENTRETENIMIENTO	32%
Sap TECNOLOGÍA	31%
Renault AUTOMOTRIZ	31%
Parque Xel-Há ECOTURISMO	31%
Nextira One México TELECOMUNICACIONES	28%
Sancela FABRICACIÓN DE PRODUCTOS HIGIÉNICOS	27%
IBM TECNOLOGÍA	27%
Parque Ecoarqueológico Xcaret ENTRETENIMIENTO	26%
Parque Garrafón ENTRETENIMIENTO	25%

PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN LA VIDA ECONÓMICA DE MÉXICO

Fede Ex TRANSPORTE	25%
Gamesa ALIMENTOS	23%
Unilever de México PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE PRODUCTOS DE CONSUMO	22%
British American Tobacco México PRODUCCIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE CIGARRILLOS	22%
Microsoft TECNOLOGÍA	21%
Gcc Cemento Planta Chihuahua PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CEMENTO, YESO Y MORTERO	20%
Sun Microsystems VENTA DE HARDWARE Y SOFTWARE	19%
Desarrolladora Homex CONSTRUCCIÓN	16%
Danone de México ALIMENTOS	15%
SC Jonson and Son MANUFACTURA DE PRODUCTOS DE CONSUMO	14%
Owens Corning MANUFACTURA	4%
Gcc Transporte y Construcción de Chihuahua PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CEMENTO, YESO Y MORTERO	4%
Arvin de México AUTOMOTRIZ	4%
Gcc Cemento Juárez PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CONCRETO Y BLOCK	3%
Gcc Concreto Juárez PRODUCCIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE CONCRETO Y BLOCK	2%
Gcc Cemento Planta Samalayuca CONSTRUCCIÓN	2%

48

⁴⁸ www.exp.com.mx. Las mejores empresas para trabajar.

3.3. FAMILIA, TRABAJO Y MUJER

La mayor participación femenina en el mercado laboral ha dado como resultado que actualmente en 1 de cada 3 hogares mexicanos las mujeres contribuyan al ingreso familiar, en 1 de cada 5 el ingreso principal lo genere una mujer, y en 1 de cada 10, la mujer sea la única proveedora.⁴⁹

Es importante mencionar la diversidad que caracteriza a las familias en México, al igual que su naturaleza dinámica. No es posible hablar de un solo tipo de familia, compuesto por una pareja y su descendencia, sino que hay una gama importante de formas distintas de vivir en familia. En México existen familias de tipo nuclear (el modelo tradicional), las hay de tipo extenso y, en aumento, familias de jefatura femenina (aquellas compuestas por una mujer y sus hijos, o una mujer, sus hijos y algún otro miembro, sin el esposo-padre). Estas familias de jefatura femenina aumentaron en México -como proporción del total de los hogares- de 13.7% en 1960 a 20.6% en 2000.

3.3.1. Investigación realizada por Opinion Research Corporation Relacionado con mujer y trabajo

Encuesta que demandó 3 años de trabajo participando 52% mujeres y 48% hombres. De 12 compañías con filiales en todo el mundo, que previamente habían identificado la necesidad de atraer y retener mujeres como una estrategia competitiva clave.

- las mujeres ejecutivas, en mayor proporción que los hombres, han tomado decisiones importantes a fin de manejar mejor sus carreras y su vida personal.

⁴⁹ Espinosa Patricia. Mujer trabajadora siglo XXI. Retos y Familia. 2001

- El 18% versus el 9 % de los hombres ha postergado la decisión de contraer matrimonio.
- El 35% de las mujeres versus el 12% de los hombres ha postergado la decisión de tener hijos; el 12% de las mujeres versus el 1% de los hombres decidió no tenerlos.
- Los hombres en general tienen aspiraciones más altas que las mujeres (19% de los ejecutivos aspira al puesto de CEO, comparado con el 9% de las ejecutivas).
- Un grupo significativo de mujeres 43% manifestó que pretende ser parte del equipo directivo.
- Uno de cada cuatro entrevistados redujo sus aspiraciones; las mujeres en mayor proporción que los hombres; 34 y 21% respectivamente. En ambos casos la razón es la misma. Los sacrificios que se tendrían que hacer en su vida personal y familiar.⁵⁰

⁵⁰ www.exp.com.mx Opinion Research Corporation. 2002.

CAPÍTULO 4

EQUIDAD DE GÉNERO

CAPITULO 4

EQUIDAD DE GÉNERO

El tema de la equidad de género parece ser complejo porque involucra roles socialmente construidos a partir de la condición biológica que se encuentran inmersos en nuestras prácticas cotidianas, culturales. La cuestión económica es de las más relevantes:

4.1. INGRESOS

El monto del ingreso monetario y su distribución entre los perceptores es un indicador central en cualquier análisis sobre la condiciones de equidad, ya que el ingreso permite o facilita la independencia económica y la expresión de la ciudadanía.

En México, tradicionalmente, los hombres han jugado el papel de proveedores, lo que se refleja en el hecho de que el 82% de los hogares mexicanos tienen al menos un perceptor de ingresos de sexo masculino. En la actualidad, muchas mujeres también se desempeñan como receptoras de ingresos, independientemente de los distintos roles que tomen en el hogar, ya sea como cónyuges, hijas, o jefas de familia: el 51.5% de los hogares cuentan con al menos una mujer que percibe ingresos. Sin embargo, el ingreso promedio es diferencial por género. A nivel nacional, los hombres perciben \$3,912 mensuales, mientras que las mujeres reciben \$ 2,833 al mes.⁵¹

⁵¹ Parra Roberto. Economía y Paradojas de Michoacán. 2003.

En México se observa una clara desigualdad en los ingresos de hombres y mujeres. Los ingresos promedio globales de las mujeres son aproximadamente 26% inferiores a los hombres. Esta desigualdad es mayor en la cima de la distribución del ingreso por trabajo que en la parte inferior. El 10% de los hombres mejor pagados gana 50% más que el 10% de las mujeres mejor pagadas, mientras que el 10% de los hombres peor pagados gana de 25 a 27% más que las mujeres peor pagadas. Sin embargo, esta diferencia por género se agudiza al incluir a los trabajadores sin ingresos, sector en el que una proporción mayoritaria es de mujeres. Este desequilibrio se presenta tanto en ámbitos rurales como urbanos, pero es enorme en el campo: 75% de las mujeres económicamente activas en el sector primario no reporta ingresos.

4.1.1. Promedio de población ocupada por grupos de ingreso

Ingreso en salarios mínimos	Mujeres %	Hombres %	Diferencia
No percibe ingresos	13	7.1	5.9
Menos de 1 S. M.	19.3	13.7	5.6
De 1 hasta 2 S.M.	27.5	22.7	4.8
Más de 2 hasta 3 S.M.	17.3	23.7	-6.4
Más de 3 hasta 5 S.M.	12.5	16.8	-4.4
Más de 5 hasta 10 S.M.	6.3	8.9	-2.6
Más de 10 S.M.	1.3	3.5	-2.2
No especificado	2.8	3.6	-0.8
TOTAL	100	100	

Fuente. Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, INEGI y STPS 2002.

Estos indicadores muestran que en promedio las mujeres se enfrentan con un nivel de ingresos menor aunque ejerzan trabajos remunerados. La explicación de esta diferencia entre los salarios de los hombres y mujeres no se encuentra al observar los datos, sino que está relacionada con factores culturales más que económicos.

La mayor parte de la diferencia de ingresos se debe a que una alta proporción de las mujeres se desempeña actualmente en categorías ocupacionales bajas. Esto tiene que ver con que las mujeres han recibido menos educación y han tenido menos experiencia laboral que los hombres, pero también a mecanismos discriminatorios propios del mercado.

Las variables que influyen en la brecha salarial son: el nivel educativo, la tasa de actividad, el nivel de desempleo, las remuneraciones medias obtenidas, la jornada laboral. Esto refleja que las mujeres están menos protegidas que los hombres en cuanto a los ingresos que perciben, y pueden ocasionar el fenómeno de la dependencia económica.

4.2. PARTICIPACIÓN EN EL MERCADO DE TRABAJO

El trabajo constituye un de los campos de reflexión de mayor fuerza en la temática de género, debido a su carácter estratégico respecto al acceso a otros recursos sociales. Además, el trabajo en sí mismo ofrece a cada persona un lugar de inserción dentro de la estructura de una sociedad.

A continuación se presenta una tabla, donde se muestra la posición de la mujer en los diferentes tipos de empresas y ramas económicas.

4.2.1. Personal ocupado según sector y tamaño de la empresa

Empresas % Mujeres % Hombres %

MANUFACTURA

Micro	95.1	29.5	70.5
Pequeña	2.8	32.4	67.6
Mediana	1.7	34.5	65.5
Grande	0.4	36.4	63.6
Total	100	33.6	66.4

COMERCIO

Micro	94.3	54.3	45.7
Pequeña	4.4	34.2	65.8
Mediana	1.1	28.4	71.6
Grande	0.2	35.8	64.2
Total	100	45.2	54.8

SERVICIOS

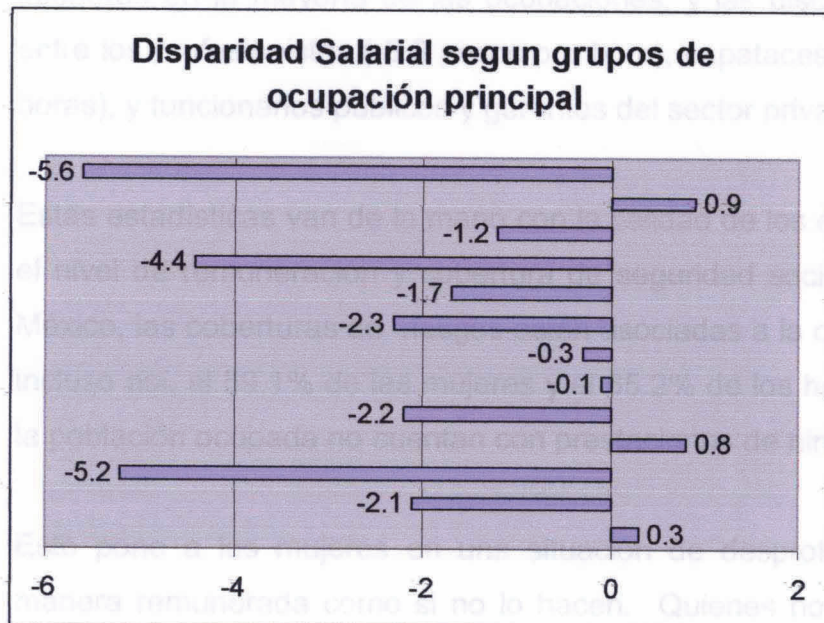
Micro	97.6	41.1	58.9
Pequeña	1.6	41	59
Mediana	0.5	38.4	61.6
Grande	0.4	35.4	65.6
Total	100	39.4	60.6

COMUNICACIONES

Micro	94.7	46.1	53.9
Pequeña	2.7	23.1	76.9
Mediana	0.9	22.7	77.3
Grande	1.7	35.4	64.6
Total	100	36	64

Fuente: Datos de Micro, Pequeña, Mediana y Gran Empresa: Censo Económicos 1999.I Situación de la Mujer en México. INEGI 2002.

4.2.2. Desigualdades salariales



PROFESIONISTAS	-5.6
TECNICOS	0.9
MAESTROS	-1.2
FUNCIONARIOS PUBLICOS Y GERENTES DEL SECTOR PRIVADO	-4.4
OFICINISTAS	-1.7
VENDEDORES Y DEPENDIENTES	-2.3
VENDEDORES AMBULANTES	-0.3
EMPLEADOS EN SERVICIOS	-0.1
TRABAJADORES DOMÉSTICOS	-2.2
AGRICULTORES	0.8
CAPATACES INDUSTRIALES	-5.2
ARTESANOS Y OBREROS	-2.1
AYUDANTES DE OBREROS	0.3

Nota:

- Diferencia de ingresos promedio por hora entre hombres y mujeres ocupados.
- Los datos provienen de las estadísticas en México entre 1995 y 1999.

Fuente: Gráfica tomada del enfoque de género en la producción de las estadísticas sobre trabajo en México: una guía para el uso y una referencia para la producción de información, por Inmujeres y UNIFEM, 2001.

Se puede observar en la gráfica que las mujeres reciben en promedio salarios inferiores en la mayoría de las ocupaciones, y las discrepancias se acentúan más entre los profesionistas (-5.6 pesos por hora), capataces industriales (-5.2 pesos por horas), y funcionarios públicos y gerentes del sector privado (-4.4 pesos por hora).

Estas estadísticas van de la mano con la calidad de los empleos, tomando en cuenta el nivel de remuneración y cobertura de seguridad social, entre otros aspectos. En México, las coberturas de riesgos están asociadas a la condición de ocupación, pero incluso así, el 59.1% de las mujeres y el 65.2% de los hombres que forman parte de la población ocupada no cuentan con prestaciones de ningún tipo.⁵²

Esto pone a las mujeres en una situación de desprotección tanto si trabaja de manera remunerada como si no lo hacen. Quienes no trabajan remuneradamente dentro de la economía formal se encuentran en una situación de dependencia y de mayor vulnerabilidad porque su cobertura en materia de seguridad social está supeditada a otra persona que esté incorporada al mercado laboral y que tenga prestaciones laborales.

La proporción de mujeres en empleos precarios y en el sector no estructurado, es preocupante, ya que los trabajos de este tipo no ofrecen cobertura en servicios de salud y tienen mayores riesgos de desocupación o una disminución en los ingresos, y ofrecen pocas posibilidades de aprendizaje y movilidad laboral.

4.2.3. Acceso a la propiedad privada

Las diferencias de ingresos no sólo se generan en el trabajo. El acceso a la propiedad que permite emplear trabajo asalariado es un factor de diferenciación de

⁵² SE. 2003

ingresos entre la población. La presencia relativa de las mujeres en el mercado de trabajo, que de por sí es menor, es más escasa en este grupo y se concentra en las empresas de menor tamaño. En consecuencia, las mujeres empleadoras obtienen ganancias promedio menores que las de los hombres empleadores.

4.2.4. Posición en el trabajo

POSICIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%
EMPLEADORES	256,366	1.9	1,395,327	5.4
TRABAJADORES POR SU CUENTA	2,787,155	20.9	6,383,672	24.9
TRABAJADORES ASALARIADOS	7,854,119	59	14,275,170	55
TRABAJADORES A DESTAJO	652,082	4.9	1,812,142	7.1
TRABAJADORES SIN PAGO	1,760,067	13.2	1,796,398	7
TOTAL	13,309,789	100%	25,662,709	100%

Fuente: Datos de Mujeres y hombres 2002. INEGI

La tabla nos muestra que los hombres empleadores casi triplican a las mujeres empleadoras. En el grupo de los trabajadores sin pago, ellas son casi el doble que los hombres.

Estos datos anteriores parecen corroborar el hecho documentado a nivel internacional, de que existe inequidad entre los géneros en términos de acceso y propiedad de recursos.⁵³

Las empresarias encuentran mayores obstáculos que el hombre en el acceso al crédito, ya que tradicionalmente los activos familiares están escriturados a nombre del esposo o de los hombres que forman parte del núcleo familiar.

⁵³ www.ilo.org/public/spanish/index.htm. International Labour Organization.

Un dato interesante es que la proporción de dueños de microempresas es mayor entre las mujeres que entre los hombres: 78.41% de los hombres son empleadores en una microempresa; el porcentaje de mujeres en esta categoría es de 90.27%.⁵⁴

Es importante señalar que mientras el número de empleados aumenta, la probabilidad de encontrar mujeres empleadoras disminuye. La proporción de mujeres dueñas de compañías que tienen 51 o más empleados disminuye hasta 0.35% comparado con un 1.78% de los hombres.

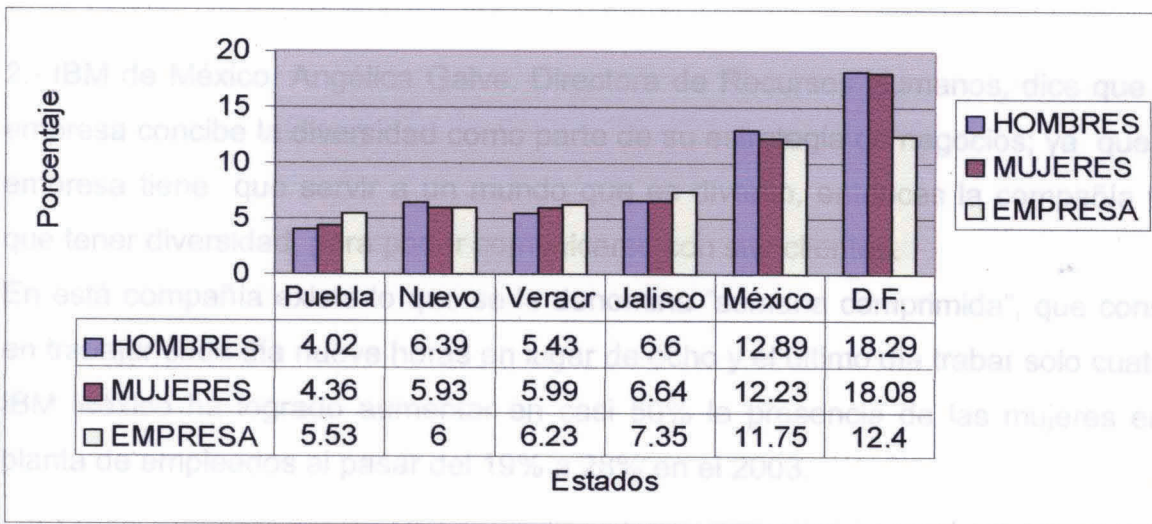
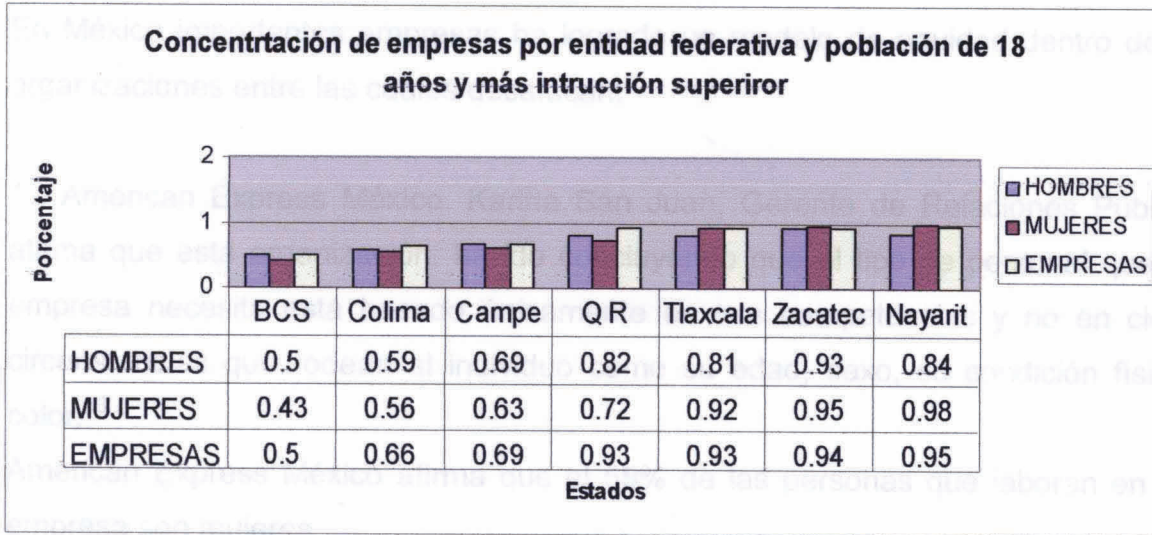
4.2.5. Educación superior y concentración regional de empresas

La distribución regional de las empresas no es homogénea, los cinco estados con mayor número de unidades empresariales concentran casi la mitad de ellas (43.26%), y los efectos de esta concentración se refleja en el PIB: Distrito Federal, Estado de México, Nuevo León, Jalisco y Chihuahua genera más del 50% de la producción nacional de bienes y servicios.⁵⁵

⁵⁴ Idem

⁵⁵ www.economia.gob.mx. Programa de Desarrollo Empresarial 2001-2006

4.3 Ejemplos de equidad de género en las empresas



Fuente: Fuente: Datos de Programa de Desarrollo Empresarial 2001-2006

4.3. Ejemplos de equidad de género en las empresas

En México importantes empresas ha logrado un modelo de equidad dentro de sus organizaciones entre las cuales desatacan:

1.- American Express México. Karina San Juan, Gerente de Relaciones Públicas, afirma que esta organización, ha ido concluyendo que el tipo de personal que una empresa necesita está basado únicamente en sus competencias y no en ciertas circunstancias que rodean al individuo como su edad, sexo, su condición física o color.⁵⁶

American Express México afirma que el 55% de las personas que laboran en esta empresa son mujeres

2.- IBM de México. Angélica Galve, Directora de Recursos Humanos, dice que esta empresa concibe la diversidad como parte de su estrategia de negocios; ya que si la empresa tiene que servir a un mundo que es diverso, entonces la compañía tiene que tener diversidad, para poder comunicarse con sus clientes.

En esta compañía existe lo que se le denomina "semana comprimida"; que consiste en trabajar cada día nueve horas en lugar de ocho y el último día trabajar solo cuatro.⁵⁷

IBM México ha logrado aumentar en casi 50% la presencia de las mujeres en su planta de empleados al pasar del 19% a 28% en el 2003.

3.- Bristol Myres. Al entender que la mujer tiene un rol diferente en la sociedad, la empresa Bristol Myres a nivel mundial y en su filial de México, se ha dado a la tarea de impulsar su desarrollo en el campo profesional y personal. En toda la organización existe una política de flexibilidad para apoyar a sus colaboradoras como una manera de obtener una ventaja competitiva dentro de la industria farmacéutica.

⁵⁶ Taracena Rosario. Equidad de Género: Avances y Retos. 2004

⁵⁷ Idem

Una muestra de esa relación de equidad es la dirección general de Bristol Myers Squibb de México, la comparten Eduardo Novelo e Ivonne Monteagudo, quienes atienden el negocio farmacéutico y nutricional respectivamente. Ellos en sus divisiones generaron ventas a la compañía en proporciones casi similares durante el 2005 al alcanzar la cifra de 253 millones de dólares en el caso de Novelo, y 235 millones de dólares, en el caso de Monteagudo.

Un valor muy importante que ha logrado Bristol Myres, es la motivación del personal, que impulsa la equidad de géneros entre todo el personal, la empresa instituyó el Consejo Latinoamericano de Liderazgo Femenino. Este organismo lo encabeza una mujer, pero tiene miembros del sexo opuesto para enriquecer los puntos de vista y arrojar más proyectos para atraer, desarrollar y retener el talento femenino.

Ejemplos de cómo se apoya al género femenino dentro de la compañía: horarios de entrada y salidas más temprano, cuarto de lactancia, igualdad en las promociones en nuevos puestos de trabajo.

Además la empresa ha implementado el programa de "mentoreo" para 11 mujeres que consideran clave. Ellas cuentan con la ayuda de un director de área que les proporciona información de todas las redes informales de la compañía con el fin de avanzar a su desarrollo profesional.

Algunas ideas que han pensado para el futuro el área de Recursos Humanos de esta compañía en apoyo a la mujer es, tener la oficina basada en casa al menos un día a la semana, para analizar su funcionamiento, y los directivos desean probar un plan de trabajo de un horario comprimido, es decir, de lunes a jueves para los puestos que así lo ameriten⁵⁸

⁵⁸ Zuñiga María Elena. Si se puede. Modelo de Equidad en las Empresas .2006

Gracias a que las mujeres se les ha permitido incorporar a la vida empresarial se han logrado algunos avances:

- Entrar al mercado de trabajo planteó la posibilidad de crear nuevas formas de realizarse como mujer, pues antes las mujeres solo podían ser esposas, madres y amas de casa.
- Trabajar les ha permitido a las mujeres ampliar su visión del mundo.
- Al conseguir un ingreso por su trabajo muchas mujeres han ganado independencia. Las mujeres que trabajan generalmente deciden cómo distribuir su salario, lo que les da más seguridad en sí mismas.
- Al generar ingresos propios, las mujeres pueden negociar formas de relación más equitativas con sus parejas.

4.4. Mujeres Exitosas

Norma Araiza Sánchez.

Estudió derecho en la Universidad Iberoamericana, en dónde obtuvo mención honorífica y diploma al mejor estudiante de generación, y después cursó una maestría en Derecho Internacional en Harvard.

Trabaja en Bancomer desde 1984 y ha sido prácticamente su único trabajo. En el banco hoy es directora jurídica internacional, pero se ha desempeñado como directora jurídica de proyectos internacionales (banca especializada internacional) en la casa de bolsa, ha sido directora divisional en el área de asesoría legal, fue subdirectora del área de análisis y asesoría jurídica y consultora del área legal y de contratos.

Cursó el programa de alta dirección del IPADE y ha realizado estudios contra lavado de dinero en Estados Unidos. Es miembro de la sociedad en México de ex- alumnos

de derecho de la Universidad de Harvard y es secretaria de la Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas (AMME).⁵⁹

Jeannette Arriola

En 1997 Arriola fundó el Patronato Pro Mazahua y la fundación del mismo nombre, en el 2004.

Arriola ha logrado que los productos elaborados de las indígenas mazahuas se vendan en cadenas como Liverpool y Wal-Mart: a través del bordado, las mazahuas comenzaron a elaborar toallas (compradas a una empresa poblana) que más tarde, mediante alianzas de la fundación llegaron a los anaqueles de estas prestigiosas cadenas. Todo ello detonado por la creación de una micro financiera que les presta dinero para el material, alejándolas del agiotismo. La estrategia de Arriola consistió en llevar a los indígenas a la vida moderna, si romper con su cultura.

Si bien constituyó y presidió el Patronato y la Fundación Pro Mazahua, Arriola éste año renunció a ese cargo; hoy es sólo presidenta honoraria. El motivo de la renuncia se debió a su actual desempeño como coordinadora de la alianza ciudadana del candidato panista Felipe Calderón.⁶⁰

Simona Visztova
(Naturalizada Mexicana)

Nació en Eslovaquia, en donde estudió la licenciatura en Comercio Internacional por la Universidad de Economía de ese país. En 1989 realizó sus prácticas gerenciales en Bancomer, en México, enviada por una Organización Internacional que opera en las universidades de economía de todo el mundo.

Tras regresar a Eslovaquia a concluir sus estudios regresó a México, llamada por Bancomer. Posteriormente trabajó en Aeroméxico y en 1992 ingresó a Sam's Club,

⁵⁹ El Financiero. 12 de Abril de 2006.

⁶⁰ El Financiero. 19 de Abril de 2005.

que acababa de de iniciar operaciones en el país. En 2002, tras una carrera de 10 años en la cadena, fue designada vicepresidenta de Sam's Club en México. Tiene a su cargo a 13 mil personas.⁶¹

4.5. Organización Internacional del Trabajo

OIT

A nivel internacional se ha notado la preocupación por la integración de la mujer al mundo laboral, por dar un ejemplo se encuentra la OIT.

Creado en 1919, es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos.

La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo

* Enfoque de la OIT en materia de igualdad entre los hombres y las mujeres.

El objetivo fundamental de la OIT es promover las oportunidades para que tanto los hombres como las mujeres puedan acceder a un trabajo digno y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. Así pues, la OIT

⁶¹ El Financiero. 29 de Marzo de 2006.

considera que dentro del concepto de trabajo decente para todas las personas la igualdad entre los sexos es un elemento clave para que los cambios sociales e institucionales generen igualdad y crecimiento. El enfoque principal o áreas temáticas de la OIT en cuanto a la igualdad de género coincide con los cuatro objetivos estratégicos de la organización, es decir, promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo; crear más empleo y oportunidades de ingresos para los hombres y las mujeres; mejorar la cobertura y la eficacia de la protección social y fortalecer el diálogo social y el tripartismo.⁶²

⁶²www.ilo.org/public/spanish/index.htm. International Labour Organization.

CAPÍTULO 5

APOYOS A LA MUJER EN MÉXICO

CAPITULO 5

APOYOS A LA MUJER EN MÉXICO

Uno de los principios que sustenta el Poder Ejecutivo en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) es el de la equidad: “los ciudadanos son iguales ante la ley y deben tener las mismas oportunidades para desarrollarse independientemente de sus diferencias económicas, de opinión política, de género, religiosas de pertenencia étnica u otras”.⁶³

La Secretaría de Economía a través de la PND (Plan Nacional de Desarrollo), ha impulsado algunas estrategias para aumentar la participación de la mujer mexicana en la economía:

5.1. OBJETIVO. Num. 1

Impulsar la eliminación de la desigualdad de acceso a las oportunidades de desarrollo productivo que enfrenta parte del sector femenino de la población.

ESTRATEGIAS

- Apoyar el autoempleo y las iniciativas de la **población femenina rural y urbana** que vive en condiciones de marginación y que no tiene acceso a servicios financieros.
- Fomentar un entorno propicio para la consolidación del mercado interno que aliente la participación de las mujeres en la actividad económica.

⁶³ SE.2003.

LINEAS DE ACCIÓN

- a) Fomentar el desarrollo de proyectos productivos a través de instrumentos de microcréditos.
- b) Fomentar el desarrollo de proyectos productivos a través de crédito para las empresas sociales.
- c) Consolidar la participación y fomentar la inclusión de las mujeres en los sectores prioritarios del mercado interno.
- d) Promover y proteger los derechos de las consumidoras.

5.1.1. FONDO DE MICROFINANCIAMIENTO A MUJERES RURALES (FOMMUR)

Objetivos:

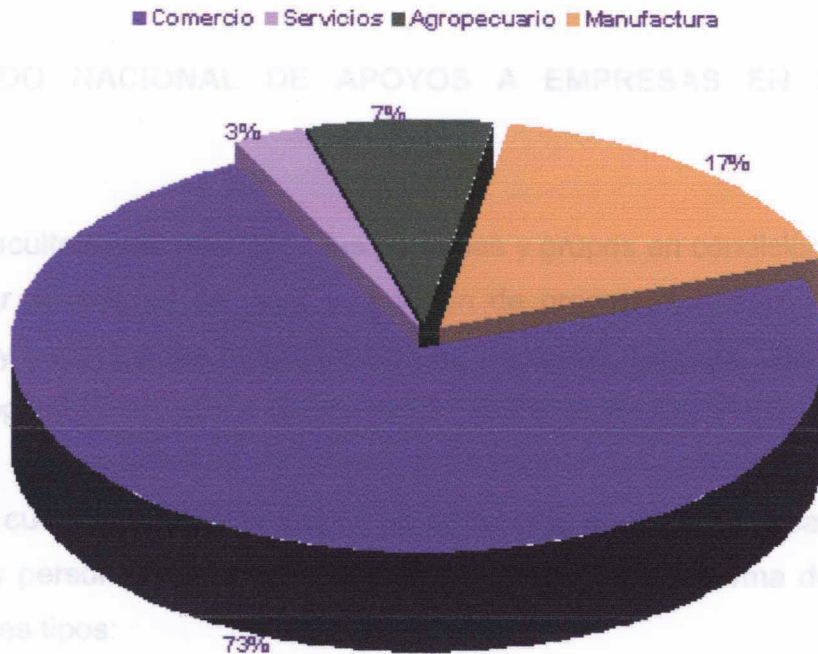
- 1.- Fomentar la inversión productiva y la práctica del ahorro entre las mujeres de escasos recursos del medio rural.
- 2.- Generar oportunidades de autoempleo y de generación de ingresos para las mujeres del medio rural.
- 3.- Fomentar la conformación de una oferta de microfinanciamiento en beneficio de las mujeres rurales.⁶⁴

Población objetivo: grupos solidarios conformados por un mínimo de cinco mujeres y un máximo de cuarenta, mayores de 18 años, o en su defecto madres mayores de 15 años, que habiten en el medio rural, preferentemente en localidades de alta marginación.

⁶⁴ www.fommur.gob.mx/logros.php. Fondo de microfinanciamiento a mujeres rurales

También FOMMUR apoyará, en los casos que se requieran, a los organismos intermediarios para actividades de promoción, asistencia técnica, capacitación y adquisición de infraestructura y equipo informático.

Dentro de las mujeres rurales que canalizan los microcréditos a actividades comerciales y/o productivas, se observa la siguiente distribución:



Fuente: www.fommur.gob.mx/logros.php

5.1.2. PROGRAMA NACIONAL DE FINANCIAMIENTO AL MICROEMPRESARIO (PRONAFIM)

Otorga apoyos a instituciones de microfinanciamiento e intermediarios que los canalizan hacia la población de bajos recursos que cuentan con iniciativas y proyectos productivos, susceptibles de ser financiados. Así también otorga apoyos

para capacitación y asistencia técnica a las instituciones de microfinanciamiento e intermediarios, para su fortalecimiento y autosustentabilidad.⁶⁵

En el caso de la población femenina, un poco más del 70% de los beneficiarios de las micofinancieras son mujeres.

5.1.3. FONDO NACIONAL DE APOYOS A EMPRESAS EN SOLIDARIDAD (FONAES)

Impulsa la facultad empresarial de las personas y grupos en condiciones de pobreza, para mejorar su calidad de vida; y la visión de promover, desarrollar y consolidar vocaciones y capacidades empresariales de personas, familias, con un enfoque de desarrollo regional.

El FONAES cuenta con diversos tipos de apoyos de acuerdo a las características de los grupos y personas, así como de los proyectos. Por su forma de aplicación se dividen en tres tipos:

- a) Apoyos directos: se entregan sin intermediación alguna a las personas, grupos o empresas beneficiarias. Estos apoyos son capital de trabajo, impulso productivo a la mujer, fortalecimiento empresarial para Capitalización.
- b) Apoyos indirectos: se otorgan a estancias financieras para que por su conducto, la población tenga acceso a créditos.
- c) Apoyos mixtos: se pueden dar los créditos de manera indirecta y directa.⁶⁶

⁶⁵ www.pronafim.gob.mx/dir_mic_act.htm. Programa Nacional al Microempresario.

⁶⁶SE.2003.

FONAES, ha dado prioridad a la mujer creando el IMPULSO PRODUCTIVO A LA MUJER (IPM)

Creado en el 2002, se define como una asociación directa, en beneficio de grupos o empresas sociales conformadas exclusivamente por mujeres ubicadas en áreas rurales, urbanas y suburbanas, para el fortalecimiento de sus procesos de producción, transformación y comercialización de sus productos y/o servicios.

IPM ha funcionado como una modalidad de apoyo dirigido exclusivamente a las mujeres, con la intención de fortalecer sus capacidades, habilidades, actitudes y conocimientos, para desarrollar sus potencialidades y permitirles incorporarse a la vida económicamente productiva en condiciones equilibradas.

Del total de mujeres apoyadas por el programa IPM durante 2001:

65.1% eran jefas de familia

87.8% realizaban las labores del hogar

85.2% se encargaban del hogar y del cuidado de los hijos, y ancianos.

29.2% hablantes de alguna lengua indígena.⁶⁷

5.1.4. PROCURADURÍA FEDERAL DEL CONSUMIDOR (PROFECO)

Ha implementado una serie de programas orientados a la difusión de información, así como al vigilancia del comportamiento de los establecimientos comerciales con el propósito de proteger los derechos del consumidor. En éste ámbito la participación

⁶⁷ Idem.

de la mujer es fundamental, por su papel de tomadoras de decisiones de consumo en el hogar.

5.2. OBJETIVO. Num. 2

Promover la igualdad de oportunidades para que las mujeres puedan participar en el crecimiento económico y mejoren su calidad de vida.

ESTRATEGIA

Ofrecer a las mujeres instrumentos adecuados para que consoliden su crecimiento y competitividad productiva en cualquier sector de la economía.

LÍNEAS DE ACCIÓN

- a) promover la creación de nuevas empresas dirigidas por mujeres y el desarrollo de la ya existentes, fortaleciendo su competitividad a través de programas institucionales de asesoría, consultoría y forma empresarial.
- b) Incentivar a las empresas para que impulsen el desarrollo de las mujeres y de sus empleos.
- c) Promover la inserción y fortalecer la participación de empresas dirigidas por mujeres en el mercado internacional.

5.2.1. Centro para el desarrollo de la competitividad empresarial y centros regionales para la competitividad empresarial (CENTRO-CRECE)

Institución especializada en la atención de la micro, pequeña y mediana empresa del sector industrial, comercial y de servicios, a nivel nacional, que proporciona atención

directa y especializada para la solución de problemas específicos detectados en la operación de los negocios, buscando con ello incrementar su competitividad, el nivel de ventas y la rentabilidad.

Requisitos para obtener ayuda de la Institución:

- a) Capital 100% mexicano
- b) Antigüedad mínima de 1 año de operación.
- c) Estar legalmente establecida conforme a las leyes mexicanas.

Nota. En caso de persona moral, si ésta no tiene un año de operación, se considerará cumplido este requisito siempre y cuando alguno de los accionistas cuente con un año de experiencia empresarial.⁶⁸

5.2.2. Comité nacional de productividad e innovación tecnológica (COMPITE)

Programa dedicado a incrementar la competitividad, productividad, calidad y la responsabilidad social de las MIPYMES, promoviendo la igualdad de condiciones para hombres y mujeres, para lograr su permanencia y consolidación.

Los apoyos COMPITE se otorgan en dos líneas:⁶⁹

- a) Consultoría, que consiste en transferencia de conocimientos, metodologías y aplicaciones, con la finalidad de mejorar los procesos de la empresa que los recibe.

⁶⁸ www.economia.gob.mx. Centro para el crecimiento de la Competitividad empresarial.

⁶⁹ www.compite.org.mx. Comité Nacional de Productividad e innovación tecnológica.

- b) Capacitación, la impartición de cursos y diplomados con la finalidad de mejorar las capacidades y habilidades de los hombres y las mujeres de las empresas en tema de calidad, discapacidad, responsabilidad social y desarrollo de habilidades gerenciales.

5.2.3. Fondo apoyo a la micro, pequeña y mediana empresa (FAMPYME)

Este programa está orientado a brindar herramientas a las MIPYMES para impulsar su competitividad desde el ámbito de desarrollo de sus procesos, operación y formación de habilidades empresariales de sus operadores para consolidar así su crecimiento y productividad.

Los apoyos de FAMPYME se otorgan en varias líneas;

- a) Consultoría básica y especializada; que permite a las MIPYMES integrarse en sus procesos de certificación y normalización, establecer soluciones a la problemática que limita el desempeño de la empresa.
- b) Capacitación: cursos, talleres, seminarios con el fin de desarrollar sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes.
- c) Estudios y metodologías especializadas: elaboración de estudios que permitan detonar la capacidad productiva sectorial o regional.
- d) Innovación y desarrollo tecnológico; formación y adopción de nuevas tecnologías cubriendo acciones de asistencia técnica, financiamiento y aportación de capital para el cumplimiento de proyectos tecnológicos.

5.2.4. Fondo de apoyo para el acceso al financiamiento de las micro, pequeñas y medianas empresas (FOAFI)

Tiene como propósito; fomentar y constituir esquemas e instrumentos financieros que apoyen el acceso al crédito y al financiamiento del Sistema Financiero Nacional a las MIPYMES, incrementando su capacidad de autogestión e impulsando el desarrollo regional y sectorial, promoviendo la igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres.⁷⁰

El fondo no otorga créditos de forma directa. Líneas de apoyo:

I. Apoyo a la elaboración de planes de negocios.

II. Fortalecimiento de intermediarios financieros no bancarios

5.2.5. Programa de encadenamientos productivos

(FIDECAP)

Mecanismo de apoyo financiero para fortalecer la capacidad productiva de las entidades federativas y los municipios en todo el país, aprovechando su ventaja competitivas, a fin de consolidar regiones que por su propia vocación productiva desarrollen estándares de competitividad a nivel internacional y sectores que, por su propia condición actual, permitan reconstruir e integrar nuevas cadenas productivas que fortalezcan el mercado interno.⁷¹

⁷⁰ www.economia.gob.mx. Fomento a la Integración de Cadenas Productivas.

⁷¹ Idem

5.2.6. Fondo de apoyo para la consolidación y promoción de oferta exportable de la micro, pequeña y mediana empresa (FACOE)

Tiene como finalidad canalizar los recursos económicos para apoyar proyectos de MIPYMES que busquen desarrollar, de manera efectiva, su productividad y competitividad para iniciar la oferta exportable de sus productos en los mercados internacionales. El apoyo se canaliza a través de organismos intermedios debidamente acreditados, con los que se deberán celebrar convenios de colaboración.

Las líneas de apoyo del FACOE son.

- a) Formación y consolidación de centros Pymexporta
- b) Centros de distribución y otros organismos promotores de comercio exterior.
- c) Capacitación y consultoría
- d) Promoción en mercados internacionales, comercialización y distribución de productos, estudios de mercado internacional.

5.3. INMUJERES

Es un organismo público autónomo descentralizado de la Administración Pública Federal, con personalidad jurídica, patrimonio propio y autonomía técnica y de gestión

La SE explica que como “parte del compromiso que el gobierno federal ha asumido para promover la equidad entre hombres y mujeres en todos los espacios, a través del Inmujer se ha impulsado la creación de una oficina en todas las dependencias públicas encargada de mejorar la calidad de vida de las mujeres”.⁷²

⁷² www.inmujeres.gob.mx. Instituto Nacional de las Mujeres México,

En el caso de la SE, esta oficina opera desde mayo de 2002. Su misión es ser un puente entre las necesidades particulares de las mujeres emprendedoras y empresarias, y las áreas responsables de atender a las mismas.

En el 2003 el Inmujer, creó la Red Nacional de mujeres empresarias, a raíz del primer encuentro nacional de Mujeres empresarias.

En agosto de 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres llevó a cabo los Foros Nacionales de Consulta para integrar el Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, PROEQUIDAD, que sintetiza un largo proceso de toma de conciencia de la igualdad que existe entre hombres y mujeres y que es producto del acuerdo entre gobierno, organizaciones de la sociedad civil e instituciones académicas.⁷³

El Instituto Nacional de la Mujer ha promovido algunos programas para la equidad de género entre los que destaca:

5.3.1. Proequidad

Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres

Fue presentado el 16 de noviembre de 2001 y contempla 9 objetivos fundamentales:

1. Incorporar la perspectiva de género como eje conductor de los planes, programas, proyectos y mecanismos de trabajo en la administración pública federal.
2. Impulsar un marco jurídico nacional eficiente y acorde con los compromisos internacionales en materia de derechos para las mujeres y las niñas, a través del cual se promoverá y garantizará el pleno disfrute de estas normas fundamentales de las mujeres y la niñez.

⁷³ Idem

3. Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde una perspectiva de género.
4. Promover el desarrollo de procesos y políticas públicas sensibles a las diferencias entre hombres y mujeres que condicionan la pobreza.
5. Fomentar en todos los espacios de nuestra sociedad una educación para la vida que promueva el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género de las personas, así como garantizar, con igualdad y equidad, en todos los niveles, tipos y modalidades educativas, atención específica a las niñas y las mujeres, para lograr ampliar su participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana, con un sentido de justicia, al margen de prejuicios y discriminaciones.
6. Eliminar las desigualdades que impiden a las mujeres alcanzar una salud integral.
7. Prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres.
8. Garantizar a las mujeres el acceso y la plena participación en las estructuras de poder y la toma de decisiones, en igualdad de condiciones que los hombres.
9. Fomentar una imagen de las mujeres equilibrada, respetuosa de las diferencias y sin estereotipos en los ámbitos culturales, deportivos y en los medios de comunicación.

5.3.2. Programa de adopción del modelo de equidad de género (MEG)

Su objetivo principal es: Apoyar el proceso de incorporación de políticas de equidad de género en empresas privadas, instituciones públicas y organismos de la sociedad

civil, dirigidas a promover la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso al empleo, remuneraciones equitativas, capacitación, desarrollo profesional y participación en la toma de decisiones.

A las mujeres les ofrece oportunidades de desarrollo laboral y profesional al posibilitarles:

- 1.- Contratación no discriminatoria y práctica de promoción
- 2.- Pago igual por trabajo de igual valor
- 3.- Oportunidades de capacitación
- 4.- Apoyos para la atención de las responsabilidades familiares
- 5.- Un ambiente laboral libre de hostigamiento sexual.

5.3.2.1. ¿Quiénes han adoptado el MEG: 2003?

1. Avalar Asesores, S.A. de C.V.
2. Dupont, S.A. de C.V.
3. Ecco Servicios de Personal, S.A. de C.V.
4. Eli Lilly de México, S.A. de C.V.
5. FOVISSSTE
6. Galletas de Calidad, S.A. de C.V.
7. Grupo Financiero Banamex-Citigroup
8. Grupo Nacional Provincial
9. Informática Mirafe, S.A. de C.V.
10. Kirchoff Mexicana, S.A. de C.V.
11. Kraft Foods de México
12. Lapi, S.A. de C.V.
13. Liconsa, S.A. de C.V.

Oficinas Centrales

14. Motorola de México, S.A.
15. Procuraduría Federal de Protección al Ambiente
Dirección de Coordinaciones Federales
16. Ririki. Intervención Social, S.C.
17. Secretaría de Economía
Oficialía Mayor
Dirección General de Recursos Humanos
Dirección General de Recursos Materiales y Servicios Generales
Dirección General de Programación, Organización y Presupuesto
Dirección General de Informática
18. Hospital de La Mujer
19. Visión Solidaria, A.C.
20. Wall Mart México
21. Africam Safari
22. Avantel, S.A.
23. Comisión Federal de Electricidad
División Centro Sur
24. Instituto para la Equidad de Género en Yucatán
25. Instituto Tecnológico Superior del Sur del Estado de Yucatán (ITSY)
26. Inter_ Protección, Agente de Seguros y Fianzas, S.A. de C.V.
27. Instituto de Seguridad y Servicios Sociales para los Servidores Públicos del Estado de Aguascalientes (ISSSSPEA)
28. Liconsa S.A. de C.V.
Gerencia Estatal Valle de Toluca
29. Manpower, S.A.
30. Novartis Corporativo
31. Órgano de Fiscalización Superior del Estado de Nayarit
32. Parque Garrafón

33. Via Delphi
34. Parque Xcaret
35. Parque Xel-Há
36. Corporativo Grupo Xcaret
37. Secretaría de la Función Pública
38. Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
Campus Estado de México
39. Unisys de México, S.A. de C.V.

Existen Organismos no gubernamentales, a favor del desarrollo de la mujer en México, entre los que destacan:

5.4. ASOCIACION MEXICANA DE MUJERES EJECUTIVAS

Asociación que reúne a las mujeres ejecutivas de cualquier empresa, sociedad, institución o asociación de carácter público o privado con el fin de formar y proyectar a la mujer en los sectores profesional, intelectual, cultural y social.

MISIÓN

Fomentar el desarrollo profesional y promover el avance de las mujeres ejecutivas a puestos de alta dirección, logrando un equilibrio de calidad de vida y realización integral.

OBJETIVOS

- 1.- Agrupar a las mujeres ejecutivas.
- 2.- Crear un fondo destinado al otorgamiento de becas para la capacitación y especialización de la mujer en el ámbito internacional.

- 3.-Facilitar el acceso a incrementar la representación de mujeres en posiciones ejecutivas de alta dirección en cualquier empresa, sociedad o asociación de sector público y privado.
- 4.-Contribuir a la autonomía financiera de la mujer mediante un desarrollo profesional fortalecido por una sana competitividad laboral, en igualdad de circunstancias.
- 5.-Fomentar la creación de oportunidades laborales a las mujeres ejecutivas en diversos ámbitos profesionales.
- 6.-La realización promoción y fomento de investigación sobre temas relacionados con la mujer.
- 7.-La organización de eventos, conferencias, congresos, en el campo profesional.
- 8.-Publicar y difundir estudios, investigaciones, libros, periódicos, revistas, campañas, boletines.
- 9.-Aportar su opinión como Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas a cualquier institución pública o privada en cuestiones relacionadas con la mujer.

5.5. FONDO DE DESARROLLO DE LAS NACIONES UNIDAS PARA LA MUJER (UNIFEM)

El Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), se establece en 1985 para apoyar las iniciativas, tanto de las organizaciones gubernamentales como de la sociedad civil, orientadas a mejorar la calidad de vida de las mujeres, es decir que contribuyen a lograr que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en el ejercicio pleno de sus derechos en términos económicos, culturales, sociales y políticos.

Para resolver el problema de la desigualdad y de la inequidad entre mujeres y hombres, es necesario identificar y hacer visibles las manifestaciones de esa desigualdad; para ello en México UNIFEM ha trabajado muy intensamente con organizaciones y con instituciones gubernamentales para que las estadísticas y los

indicadores del desarrollo se construyan con enfoque de género, es decir contar con información tanto de mujeres como de hombres y con ésta, construir indicadores específicos para medir las diferencias en el desarrollo de la vida de las mujeres y de los hombres y conocer las diferencias en la calidad de vida de cada uno.

UNIFEM tiene como una de sus prioridades apoyar proyectos, iniciativas y propuestas que impulsen el desarrollo económico de grupos de mujeres a través de la organización, la capacitación y la asignación de recursos materiales y financieros para la producción. Esto se ha hecho con el objetivo de mejorar las condiciones de vida de la mujer y generar alternativas viables y sostenibles para la erradicación de la pobreza.⁷⁴

⁷⁴ www.unifem.org.mx. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer,

CONCLUSIONES

CONCLUSIÓN

La mujer desde la época de la prehistoria ha sido sometida al hombre por no tener la misma condición física que el, tal como la fuerza, desde ahí la mujer toma el papel de cuidado de la casa, y el varón de proveedor, es así con éstos roles como la mujer ha vivido a través de la historia.

Pero debemos tomar en cuenta que ahora el trabajo realizado, ya no sólo se restringe a la fuerza física, si no a las capacidades particulares que tiene cada ser humano, es por eso que la mujer ha luchado por sus derechos de igualdad frente al hombre, lo que la mujer pretende, no es estar por encima del hombre, si no tener conocimiento de las diferentes capacidades que posee cada sexo y de esta manera complementarse, desde el hogar hasta una empresa.

En los últimos años se ha tocado más el tema de la mujer; porque es ahora cuando poco a poco está incursionando como empresaria y ejecutiva, por ejemplo a partir de 1970, en el mundo en desarrollo se observó un incremento de mujeres en tareas ejecutivas y técnicas (en especial en Canadá, Hungría, Irlanda y Noruega), y ese aumento es proporcional al desarrollo humano de todos los países.

Debido al incremento de las mujeres en el mundo laboral, las organizaciones deben considerar evolucionar hacia una vida más equilibrada, en el sentido de tener acceso a mejores esquemas y horarios de trabajo, para que las mujeres no vean frustrados sus sueños de superarse y sentirse realizadas, cuando les llegue la hora de ser madres y tener que dedicarle más tiempo a su familia.

La tendencia en este sentido, debe ser no asignar puestos importantes, únicamente a aquellos que estén dispuestos a estar más horas dentro de la oficina, o dar su vida entera al trabajo, no importa sobre que sacrificio, si no a los candidatos más

eficientes, mejor organizados. Como resultado a largo plazo, las empresas elevarían la calidad de vida de sus empleados, que definitivamente tiene un impacto positivo en los resultados generados para la empresa por el mismo empleado.

El reto de nosotras las mujeres profesionistas es superar las barreras que nos permitan impulsar e incrementar nuestra presencia en cargos directivos dentro de las empresas privadas y desempeñar, además los tradicionales roles familiares (hogar, hijos, familia), sin que esto afecte nuestra carrera.

Además de la mujer como ejecutiva o empresaria, se encuentra la mujer como ama de casa, en dónde el trabajo doméstico ha sido de gran importancia como participación en la economía del país, y su mero reconocimiento de la aportación significa un importante paso adelante en el camino hacia la equidad de género.

Cuando el país sufre una crisis la mujer es quien más sufre los estragos, ya que son ellas la que tienen salarios inferiores a los hombres, y las que están menos protegidas. Es por eso que una de las formas para evitar que la pobreza redunde sobre las mujeres es protegerlas en tiempos de crisis o de una reestructuración económica creando políticas que impidan que los salarios femeninos sean inferiores y potenciando el empleo de la mujer.

Es por eso que la Secretaria de Economía ha declarado que: Es de prioridad nacional que la equidad de género se manifieste en igualdad de oportunidades que vayan cerrando la brecha de la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres.

En el inicio de esta investigación planteamos la hipótesis de que existe en México discriminación hacia la mujer en los puestos de trabajo, especialmente en el rubro de las remuneraciones; con todos los datos aportados a lo largo del estudio, esta hipótesis se ha confirmado, dejando así patente la desigualdad entre hombres y mujeres.

Las repercusiones que se esperan en el siglo XXI no remiten a los antiguos modelos. Por el contrario, se superará la división entre las esferas del hogar y la empresa para integrarlas en un mismo mundo. En México esa integración se está dando paulatinamente. En el nivel legislativo, mediante políticas que promueven la igualdad y mayor participación femenina en actividades del gobierno, en el nivel empresarial creando nuevas formas de adaptación a las necesidades de las mujeres como empresarias y amas de casa, pero en el aspecto económico el cambio será más lento y difícil, pues aunque la mujer mexicana contribuye formalmente con su trabajo en el hogar, aún está arraigado el arquetipo de subordinación al hombre.

En los siguientes años se prevé una profesionalización de los servicios que satisfagan las necesidades de educación, convivencia y custodia de niños y bebés, además de una adaptación femenina en aspectos tecnológicos y laborales.

De esta forma se apuesta por una garantía de la igualdad y distribución de los roles según las capacidades de cada uno, para que ambos tengan las mismas oportunidades y sus actividades se complementen en los diferentes ámbitos.

BIBLIOGRAFIA

1. Libros

ARISPE LOURDES. *La mujer en el desarrollo de México y América Latina*. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinaria, UNAM, Primera Edición, México 1989.

CASTELLS MANUEL, *La era de la Información*. Siglo veintiuno editores. Tercera edición. México 2001.

CHIAVENATO IDALBERTO. *Introducción a la teoría general de la administración*. Sao Paulo, MacGraw Hill, Makron Books, 1993.

DIAZ CELAYA ROSALÍA. *La mujer en el mundo*. Acento. Primera edición. España 2000.

PARRA MENDOZA ROBERTO, *Economía y Paradojas de Michoacán*. Edición Publicada con patrocinio de SEDECO Y CIDM, Primera Edición, Morelia Michoacán 2003.

REYES PONCE AGUSTÍN. *Administración de Empresas. (Teoría y Práctica)* Primera Parte. México, Limusa, 1990.

SAMUELSON PAUL, D.NORDHAUS WILLIAM, *Economía*, Mc. Graw Hill, Décimo séptima edición. México 2002.

SMITH ADAM. *La riqueza de las naciones*. 1776. *Investigación sobre la naturaleza y causa de las riquezas de las naciones*, Fondo de cultura económica, México, 1980.

WIRTH LINDA. *Breaking through the glass ceiling: Women in Management* International Labour Office E.U.A. 2001.

W.W. ROSTOV. *Las etapas del crecimiento económico: un manifiesto comunista*. 1960.

2. Periódicos

PASILLAS LIZBETH. *Mujeres Exitosas*. Año XXV. Num. 7030. El Financiero. Negocios 24 p.p. 29 de marzo de 2006.

PASILLAS LIZBETH. *Mujeres Exitosas*. Año XXV. Num. 7040. El Financiero. Negocios 17 p.p. 12 de Abril de 2006.

PASILLAS LIZBETH. *Mujeres Exitosas*. Año XXV. Num. 7047. El Financiero. Negocios 16 p.p. 19 de abril de 2006.

3. Revistas

ALONSO VIVIANA. *Frente a Frente*. Gestión de Negocios. Vol. 4. Num 2, Abril 2004. 45-50 p.p.

ESPINOZA JUÁREZ CLAUDIA. *La empresa usa tacones*. exp.universidad. Vol. 5. Num. 2. Marzo 2005. 61-63 p.p.

OLMEDO RAÚL. *Las mejores empresas para trabajo femenino*, Mujer Ejecutiva. Vol. IX, Num. 65. Agosto 2005. 36- 37 p.p.

TARACENA ROSARIO. *Equidad de Género: Avances y Retos*. Mujer Ejecutiva, Vol. IX, Num. 52, Junio 2004. 50-54 p.p.

ZUÑIGA MARIA ELENA. *Si se puede. Modelo de Equidad en las Empresas*. Mujer Ejecutiva, Vol. IX, Num.71, Marzo 2006. 56-57 p.p.

4.- Sitios de Internet

www.compite.org.mx. Comité Nacional de Productividad e Innovación Tecnológica. 2006.

www.conapo.gob.mx. Consejo Nacional de Población.2006.

www.economia.gob.mx. Programa de Desarrollo Empresarial 2001-2006.

www.emujeres.gob.mx. Situación actual de la Mujer en México. 2005.

www.exp.com.mx .Las mejores empresas para trabajar. 2005

www.exp.com.mx. Opinion Research Corporation. 2002.

www.fommur.gob.mx/logros.php. Fondo de microfinanciamiento a mujeres rurales.2006.

www.gestiondenegocios.com.mx The Glass Ceiling.2005.

www.ilo.org/public/spanish/index.htm. International Labour Organization. 2006.

www.inegi.gob.mx. XII Censo General de población y vivienda 2000.

www.inegi.gob.mx. INEGI. Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Indicadores Estratégicos 2000.

www.inmujeres.gob.mx. Instituto Nacional de las Mujeres, México.2006.

www.orcinternational.com. La mujer en la empresa.2005.

www.pronafim.gob.mx/dir_mic_act.htm. Programa Nacional al Microempresario.2006.

www.unifem.org.mx. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer.2006.

www.unt.org.mx/genero/foromc.htm. Participación de la Mujer en la Lucha Sindical. 2005.

5.- Otros

ALVARADO SALVADOR. Gobernador del Estado de Yucatán. Primer congreso Feminista. 1916.

ESPINOSA TORRES PATRICIA. Presidenta de Instituto Nacional de las mujeres. Foro Internacional. "Mujer *trabajadora siglo XXI. Retos y Familia*". Septiembre 2001.

JÍMENEZ RAMÍREZ CARLOS ALBERTO. Psiquiatra. Consejero de Cemex. Conferencia; Perspectiva del Ingeniero Industrial. I Semana Académica de Ingeniería Industrial. Mayo 2005.

JUAREZ BENITO. Presidente de los Estados Unidos Mexicanos. Programa de gobierno. 20 de enero de 1861.

SE. SECRETARÍA DE ECONOMÍA, *Programa para la integración equitativa de las mujeres en la economía*. Unidad de equidad de género. Instituto Nacional de las Mujeres, México 2003.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. 2006.

LEY FEDERAL DEL TRABAJO. 2006.