



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA  
DE MÉXICO

---

---

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**“MUJERES Y PODER LABORAL”**

MUJERES PROFESIONISTAS DENTRO DEL CAMPO LABORAL EN  
MÉXICO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO.

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL GRADO DE:

LICENCIADA EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN

P R E S E N T A :

ANA MARÍA LÓPEZ GONZÁLEZ



ASESORA: LIC. MARÍA EUGENIA CAMPOS CÁZARES.

MÉXICO, D.F.

SEPTIEMBRE 2006



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

**MUJERES Y** **MUJERES**  
MUJERES PROFESIONISTAS DENTRO DEL CAMPO *con power*  
**PODER LABORAL**  
LABORAL EN MEXICO: UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por: Ana María López González.



# AMI MADRE

*Ana María González Yllescas*

*El ejemplo de una luchadora incansable y de una gran mujer...*

# AGRADECIMIENTOS

*Gracias Señor por darme la oportunidad de llegar a este momento en mi vida y así poder disfrutar, gozar y enorgullecerme por lo logrado. Gracias por darme salud, una familia maravillosa y una madre ejemplar (pilar de mi familia entera y de mi vida), la cual, sin su ayuda y apoyo me hubiera sido imposible llegar a culminar este trabajo.*

*Gracias en primer lugar y siempre en primero a mi madre; ejemplo de entereza, lucha, amor, comprensión y cuidado. Sin lugar a dudas es gracias a ella que me he convertido en la mujer que soy ahora. Su cuidado en cada detalle que ha formado mi vida ha sido fundamental pues gracias a su sabio consejo, siempre oportuno, he podido forjar una vida con logros y fracasos que me han dado la madurez y el conocimiento para seguir adelante. ¡Gracias Má te amo!*

*Gracias, gracias por siempre a mi guía, mi formadora, mi amiga, mi maestra: María Eugenia Campos Cázares. Siempre llevare en mi memoria el apoyo que me brindó para la realización de esta tesis, usted fue la única persona que creyó en mí cuando más lo necesitaba, me tendió su mano desinteresada y me apoyo en cada uno de los aspectos de mi vida, siendo éste el más importante para las dos. ¡Lo prometido es deuda y aquí está nuestro gran resultado! Gracias Marí porque aparte de mi guía se ha convertido en mi gran amiga.*

*De igual manera quiero agradecer el apoyo invaluable de mi familia. Todos y cada uno de los integrantes que la conforman han contribuido a formar mi carácter y mi carrera. Gracias por encima de todo a mis hermanos y hermanas: Fernando, Jorge, Gustavo, Lolis (mi mamá postiza), Olga y Laura (la Chapis) quienes han sido mis guías y mi gran ejemplo de vida, gracias por apoyarme en cada aspecto de mi crecimiento, por aceptarme en sus vidas y por dejarme compartir el honor de permanecer a esta gran familia.*

*A mis sobrinos: Marianita, Marilú, Carlos, Gus Adolfo (mi gordy), y demás miembros de mi familia, gracias por estar ahí y ser testigos de este gran paso en mi vida.*

*A mis amigos que sin su incondicional apoyo fraternal y moral, en las buenas y en las malas; en las parrandas y como hermanos de vida, cómplices de experiencias y vivencias han sabido ganarse un lugar muy especial en mi corazón. Gracias Claudia por ser más que mi amiga, por convertirme a lo largo de estos ocho años en mi hermana. A Frederick por apoyarme y escucharme y creer que no hay mejor amiga que yo; a Daniel por su reflexión analítica y siempre oportuna (cambiaste mi vida y los sabes); a Karla, por ser mi compañera inseparable en nuestro paso por la universidad y a Faby, la niña de los ojos dormilones, gracias abogada por tu apoyo. También gracias a “ti” por haberte cruzado en mi camino y por haber formado parte de mi vida dándome los momentos más felices que hasta ahora he vivido... te amaré por siempre.*

*Igualmente gracias a Aydeé, flaca sigues tú, que sea el nuevo sobrino tu gran impulso; a Angy que desde Canadá ha sido mi ángel, tú me inspiraste a pensar que “querer es poder”, a Jonathan, tu frescura ha sido fundamental para poder seguir adelante. Gracias a Liz y a Gaby (también a Fer) y a Paloma que me enseñaron que la amistad brota aún en los lugares más inesperados. A Paty y a Martha, quienes con su ayuda incondicional, me han brindado los medios para poder llevar a cabo mis metas, desde pequeña conservo un gran cariño hacia ustedes; gracias por ser los grandes apoyos de mis hermanas y por formar parte de mi familia.*

*Gracias, siempre gracias a todas y cada una de las personas que contribuyeron de manera directa o indirecta en la realización de esta investigación. A la doctora Jacqueline Peschard por enseñarme que un jefe puede ser también un gran estímulo y apoyo, gracias por aceptar la entrevista para este trabajo. A la doctora Sylvia Ortega Salazar que me dedico parte de su valiosísimo tiempo para responder a mis inquietudes, a mis sinodales, mujeres brillantes quiénes se tomaron su tiempo y me dieron sus aportaciones valiosísimas que enriquecieron enormemente mi trabajo.*

*Pero, sin lugar a dudas, es a la Universidad Nacional Autónoma de México y a la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales a quien debo agradecer la formación académica que me brindaron. Institución a la que orgullosamente pertenezco ahora formando parte de su gran lista de egresados. Es a la Universidad a la que le deberé, toda la vida, la oportunidad de convertirme en una licenciada en Ciencias de la Comunicación.  
Por siempre ¡Orgullosamente UNAM!*

# ÍNDICE

Cap.

	<b>DEDICATORIA.</b>	<b>1</b>
	<b>AGRADECIMIENTOS.</b>	<b>2</b>
	<b>INTRODUCCIÓN.</b>	<b>4</b>
<b>I</b>	<b>EL FEMINISMO EN LA HISTORIA DE LA MUJER: BREVE ESBOZO CENTRADO EN LA EVOLUCIÓN DE ÉSTE MOVIMIENTO.</b>	<b>11</b>
1.1	<b>El inicio del mito: Las primeras rebeldes.</b>	<b>23</b>
1.2	<b>Mujeres precursoras del feminismo.</b>	<b>30</b>
1.3	<b>Nuestras representantes mexicanas.</b>	<b>35</b>
<b>II.</b>	<b>LA MUJER TRABAJADORA Y SU HISTORIA. (Mujeres Profesionistas dentro del Campo Laboral en México)</b>	<b>41</b>
2.1	<b>La educación como catalizador de la profesionalización de la mujer.</b>	<b>51</b>
2.2	<b>Apuntes sobre el trabajo femenino en México.</b>	<b>62</b>
	- <i>Haciendo un poco de historia...</i>	<b>63</b>
	- <i>¿Y en la actualidad?</i>	<b>65</b>
	- <i>¿En qué se ocupa la mujer mexicana?</i>	<b>66</b>
	- <i>La mujer como profesionista.</i>	<b>67</b>
	- <i>Numeralia.</i>	<b>70</b>
2.3	<b>El impacto del machismo y la discriminación en el empleo de las mujeres.</b>	<b>74</b>
	- <i>Un caso: la discriminación latente.</i>	<b>76</b>
	- <i>El machismo invisible.</i>	<b>80</b>
	- <i>Desigualdad laboral entre hombres y mujeres.</i>	<b>81</b>
<b>III.</b>	<b>PERFIL DE LA MUJER EN CARGOS DE “ALTA RESPONSABILIDAD”</b>	<b>86</b>
	- <i>Una nueva imagen: Femenina vs Autoritaria.</i>	<b>87</b>
	- <i>Habilidades y características: Los líderes ¿nacen o se hacen?</i>	<b>89</b>
	- <i>¿Dónde están las mujeres empresarias y ejecutivas mexicanas?</i>	<b>92</b>

<b>3.1</b>	<b>2 Tipos: La empresaria y la Ejecutiva.</b>	<b>94</b>
	- <i>Antecedentes.</i>	<b>94</b>
	- <i>Arriba las Ejecutivas.</i>	<b>96</b>
	- <i>Empresarias, muéstrense.</i>	<b>98</b>
<b>3.2</b>	<b>La Ejecutiva.</b>	<b>102</b>
	- <i>Antecedentes del estudio de las Ejecutivas.</i>	<b>102</b>
	- <i>Principales obstáculos para las ejecutivas.</i>	<b>104</b>
	- <i>Hay que empezar a abrir el camino.</i>	<b>108</b>
	- <i>Estrategias para un cambio de rumbo.</i>	<b>109</b>
	- <i>No más “techos de cristal”</i>	<b>110</b>
<b>3.3</b>	<b>La Empresaria.</b>	<b>113</b>
	- <i>Antecedentes.</i>	<b>114</b>
	- <i>¿Por qué empresaria?</i>	<b>115</b>
	- <i>Principales obstáculos al formar una empresa.</i>	<b>116</b>
	- <i>Giros empresariales en los que destaca la mujer.</i>	<b>117</b>
	- <i>Mujeres microempresarias.</i>	<b>118</b>
	- <i>Redes y mecanismos para ayudar a las empresarias mexicanas.</i>	<b>120</b>
<b>IV.</b>	<b>MUJERES CON “PODER LABORAL”</b>	
	<b>Entrevistas de las Mujeres Influyentes Mexicanas.</b>	<b>123</b>
<b>4.1.</b>	<b>Sylvia Ortega Salazar. Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F (Secretaría de Educación Pública)</b>	<b>127</b>
<b>4.2.</b>	<b>Jacqueline Peschard Mariscal. Académica. Ex Consejera Electoral del Instituto Federal Electoral</b>	<b>134</b>
<b>4.3.</b>	<b>Patricia González (PricewaterhouseCoopers México)</b>	<b>141</b>
<b>4.4.</b>	<b>Carolina Machado Dufau (J.P Morgan Chase México)</b>	<b>145</b>
	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>149</b>
	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>156</b>
	<b>ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS DE GÉNERO, EMPRESARIALES Y GERENCIALES</b>	<b>162</b>
	<b>ANEXO II (VERSIONES ESTENOGRÁFICAS DE LAS ENTREVISTAS)</b>	<b>166</b>

## **INTRODUCCIÓN.**

Estudiar las problemáticas de la mujer ha tenido una gran repercusión en los estudiosos del tema. Ahora podemos encontrar un sinnúmero de investigaciones relacionadas con el concepto “mujer”. Las temáticas más variadas desprendidas de esta sola palabra son material rico en conocimiento, además de ser temas de investigación en diferentes áreas.

Sin embargo, vacíos de investigación en diferentes temáticas aún persisten al día de hoy pues el tema da para estudiar muchas de sus aristas.

*“Mujeres y Poder Laboral: Mujeres Profesionistas dentro del Campo Laboral en México: Una perspectiva de género”* es un trabajo que pretende satisfacer un interés personal: crear un perfil de la mujer profesional contemporánea, la mujer que es activa laboralmente, centrándose en dos modelos fundamentales para su estudio: la mujer ejecutiva y la empresaria.

Sin duda, este tipo de mujeres tienen poder, ese aspecto fundamental está ganando terreno y se está haciendo notar. La mujer hoy en día ostenta un poder casi por añadidura: poder en la economía del hogar, poder en una empresa, poder de elegir sobre su trabajo, su cuerpo, su vida; es decir, su poder está relacionado con su capacidad de decisión, de elegir, de luchar y de sobresalir.

Ahora, a todo lo anterior añadámosle la perspectiva de género para darle un verdadero significado femenino. Y precisamente porque tiene una visión de género, es prudente comenzar por ofrecer unos apuntes iniciales sobre las diferencias entre sexo y género para dejar por sentado los conceptos a utilizar en este trabajo.

***“Las mujeres se relacionan más con lo que se les ha atribuido como género, que con características inherentes al sexo femenino...”  
Inmujeres.***

¿Qué significa pensar en la mujer desde el género? significa apoyarnos en la categoría que nos provee de argumentos para comprender y explicar cómo a partir de las diferencias, se tejen culturalmente las desigualdades sociales entre las mismas mujeres.

En una constante búsqueda por definir el “ser mujer” nos encontramos con un sinnúmero de definiciones para tratar de entender la complejidad que el término

encierra. Feminismo, género, identidad, equidad, feminidad, en fin, una variedad de adjetivos inundan los textos que se refieren a la mujer hoy en día.

Las mujeres y los hombres también han construido sus identidades a partir de una atribución biológica: su sexo. Las culturas han creado roles y prerrogativas sociales distintos para mujeres y hombres, han especializado sus tareas cotidianas y han influido en la determinación de perfiles psicológicos opuestos.

Así, más que en función de sus capacidades naturales, “mujeres y hombres actúan conforme a normas sociales de comportamiento asignadas a su sexo. En definitiva, esas atribuciones sociales, emocionales y psicológicas sólo son una construcción social, histórico al que se le ha denominado *diferencias de género*.”<sup>1</sup>

Por ejemplo; el término género fue usado por primera vez para explicar un caso de psicología médica: en 1968, Robert Stoller<sup>2</sup> realizó un estudio del que obtuvo datos muy interesantes. Al investigar casos de niños y niñas cuyo sexo no estaba bien definido al nacer, se dio cuenta de que si eran criados como niños (siendo biológicamente niñas) se comportaban como hombres, y viceversa. De este análisis Stoller concluyó que la interacción social de los adultos con los infantes influye de manera decisiva en la construcción de la identidad sexual de los niños y niñas, al menos en sus comportamientos.

Por otra parte, Gayle Rubin, considerada la creadora de la categoría de género utiliza por primera vez esta categoría en 1977 para referirse al sistema de jerarquías sociales, basado en las diferencias sexuales, y en el cual se sustenta el sistema de discriminación.

Así, una vez explicada la perspectiva de género, demos paso al desarrollo de los temas que se encontrarán más adelante.

Esta investigación, trabajo de tesis de licenciatura, contiene una visión general del ser mujer. Específicamente, este trabajo se divide en tres secciones fundamentales que llevan el hilo conductor de este tema.

La primera parte, ofrece un panorama histórico de los inicios del feminismo y su repercusión en mujeres emblemáticas que alimentaron estas luchas sociales para

---

<sup>1</sup> CONAFE-SEP-INMUJERES, *Educación y perspectiva de género*, 2004.

<sup>2</sup> Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997, pág. 51.

obtener el reconocimiento de las mujeres en diferentes aspectos hasta llegar a formar el movimiento propiamente llamado *Feminismo*.

En el capítulo 1 claramente se desarrolla esta temática, es decir, en un principio no se puede adjetivar y comenzar hablando de feminismo cuando tenemos antes que explicar su nacimiento. En este apartado, se dará una panorámica del origen y de la historia del feminismo; abordaremos las diferentes etapas históricas que se desarrollaron para desembocar finalmente en éste término, hoy en día, reconocido.

En este andar también conoceremos, en los siguientes apartados, a todas aquellas mujeres, nuestras *primeras rebeldes* quiénes le dieron sentido a este movimiento; al igual que las *mujeres precursoras del feminismo* y no podrían faltar nuestras *representantes latinoamericanas*. En los apartados siguientes se encontrará toda la base humana, que sirve de catalizador para comprender la historia del movimiento en sí, así como sus importantísimas aportaciones literarias, políticas y filosóficas.

En un siguiente apartado se hará un recuento de aquellas mujeres que dedicaron parte de su vida y su fortaleza para perseguir una causa por muchas anhelada y por pocas realizada.

Mención especial debemos otorgar a *nuestras representantes mexicanas* quiénes dentro de una sociedad que apenas despertaba al brillo de la modernidad, tuvieron la sagacidad de empuñar sus plumas, de levantar la voz y anteponer sus ideas con el único fin de no dejar a la mujer hispanoamericana al margen de ese progreso que ya se observaba en el resto del mundo.

En otro apartado se mencionará brevemente algunos nombres y actividades realizadas por mujeres mexicanas involucradas en diferentes procesos del país y su contribución al movimiento feminista o lucha de la mujer, que como mencionaba, ya se había desatado en el resto del mundo.

En una segunda parte se desarrollarán capítulos relacionados con la mujer profesionalista. Es importante señalar que para lograr conformar un perfil de *la mujer con poder en el campo laboral* aspectos como la educación, su profesionalización, el machismo y la discriminación en el empleo, así como un recuento histórico de la evolución del trabajo de las mujeres en México es de suma importancia.

En el capítulo 2 a diferencia del capítulo anterior, donde se vierte un poco de historia del feminismo y de las mujeres que sentaron las bases de esta revolución ideológica y de tradiciones, se abordará la condición laboral de la mujer, *la historia de la mujer trabajadora* que se relaciona íntimamente con el tema de mi investigación; abriendo un preámbulo y trayendo a escena a las mujeres en el trabajo a través de las diferentes épocas.

Lo anterior nos ayudará a comprender como la profesionalización de la mujer, con el paso del tiempo, la ha llevado a ocupar puestos que antes eran impensados por su condición de mujer. De la misma manera, nos daremos cuenta como el trabajo femenino siempre ha estado presente en la evolución de las sociedades, teniendo como prioridad la total inserción y reconocimiento de éste.

Por lo anterior, vale la pena hacer un breve recuento de *la mujer trabajadora y su historia*, una historia que, en la mayoría de las ocasiones, viene acompañada de luchas y un esfuerzo constante por seguir construyendo su lugar en la historia del trabajo remunerado a nivel mundial.

También se desarrollará un apartado referente a la educación de la mujer en donde con un enfoque de género y situándolo como un catalizador importante para su profesionalización, revelará como esa instrucción ha ayudado a las mujeres a poder acceder a puestos de “alto mando”, a los cuales no tenía acceso anteriormente.

Se querrá demostrar que a mayor grado de educación (entendiendo por éste término el grado de instrucción que logre obtener) existe una mayor profesionalización por parte de la mujer actual, es decir, obtendrá un mejor empleo (mismo que obtuvo gracias a su preparación académica).

A través de cifras y gráficas proporcionadas por la SEP (Secretaría de Educación Pública) se demostrará como las mujeres han ganado terreno dentro del sistema educativo nacional obteniendo posiciones sobresalientes en lo que a indicadores educativos se refiere.

Por otro lado, presentaremos las bases de un programa nacional que pretende incorporar la equidad de género en las escuelas, buscando con esto, la integración y la no discriminación desde edades muy tempranas en los individuos. Se pretende combatir el rezago y formar a los futuros profesionistas dentro de un ambiente de “iguales”.

A continuación se presentará un breve recuento referente a nuestro país acerca del progreso laboral para el sector femenino. Abarcaremos los empleos ocupados por mujeres y se presentarán algunas cifras demostrando que las principales labores remuneradas, ejercidas por las mujeres, son aquellas en donde el rol de género y su condición de mujer les han permitido acceder con mayor facilidad.

Con lo anterior buscaremos sentar las bases para demostrar que en una porción mínima las mujeres son poseedoras de puestos de “alta responsabilidad” o “gerenciales” en la actualidad. Develando que, en la mayoría de los casos, éstos puestos siguen siendo ocupados por los varones.

En un siguiente apartado se presentará un contexto más amplio de los tipos de discriminación que sufren las mujeres, no sólo en el empleo sino en cualquier aspecto de sus vidas. Abordaremos aspectos como el machismo y ahondaremos en él para revelar su impacto en la fuerza laboral femenina.

En el capítulo 3 propondré un perfil que defina a la mujer en puestos de alta responsabilidad. Dividiremos, para su estudio, a las mujeres con poder laboral en dos vertientes: la mujer ejecutiva y la mujer empresaria. Descubriremos cuáles son sus características y también sus diferencias, lo anterior, con el único objetivo de vislumbrar una imagen de la mujer contemporánea que ha decidido tomar las riendas de las grandes empresas o, crear su propia empresa para salir adelante en el vertiginoso mundo laboral moderno.

Por consecuencia, la creciente atención que emerge con respecto a la participación laboral de las mujeres no ha recaído de igual manera sobre todos los aspectos del mercado ocupacional. El análisis de las mujeres dedicadas a actividades empresariales y gerenciales, y que forman un grupo importante en el mundo del trabajo, solo ha recibido una mínima atención. Es necesario llenar este aparente vacío, ya que la problemática de aquellas mujeres involucradas en actividades de negocios comprende aspectos que van más allá de la mera cultura empresarial.

De igual manera, a lo largo de la investigación, se proporcionarán dos definiciones dadas: una por Gina Zabludovzky y otra por Griselda Martínez, ambas estudiosas de éstos temas para tener más claro el panorama de nuestro estudio.

Se definirá como ejecutivas a quienes no son accionistas de la empresa pero ocupan los niveles más altos de la estructura organizacional, tienen personal a sus órdenes y primordialmente toman decisiones estratégicas y funciones en la empresa u organismo en el que desempeñan su trabajo.

Y definen como empresaria a aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado dentro de la misma.

En el capítulo 4 se presentan cuatro entrevistas hechas a mujeres con poder en nuestro país (dos realizadas por la autora y las otras dos armadas de entrevistas previas con otros medios). En este apartado conoceremos las visiones de cuatro mujeres que han vencido todas las barreras que su género y la tradición laboral les han puesto para escalar peldaños y ser, hoy día, mujeres con poder laboral que nos ofrecen sus impresiones sobre el trabajo de las mujeres en México.

En esta última parte de la investigación, se sustentara el aspecto comunicacional del trabajo apoyándolo en éstas cuatro entrevistas. La técnica con la que se realizaron, el estilo narrativo, el apoyo de los géneros periodísticos aprendidos a lo largo de la Carrera en Ciencias de la Comunicación, le aportan al trabajo de tesis material informativo que enriquece su contenido.

Vale la pena mencionar que en la mayor parte de ésta tesis esta implícito el aspecto periodístico, el cual es una de las aportaciones más importantes de este trabajo, para mostrar una problemática que acontece a las sociedades contemporáneas y, por lo mismo, a las mujeres inmersas en dichas sociedades. Lo noticioso, lo que se va a comunicar a quienes tengan este trabajo en sus manos es precisamente eso: una problemática social que se presenta apoyada en los comentarios y visiones de las entrevistadas, dándole un toque de realismo a esta investigación, en su mayoría teórica y de investigación bibliográfica.

Por último, en las conclusiones, rescatamos las reflexiones más significativas resultado de ésta investigación (de corte descriptivo) sobre el perfil de la mujer profesionalista actual, inmersa en el campo laboral en México.

Además de ofrecer un apartado anexo con un glosario que contiene las definiciones más importantes en cuanto a lenguaje y términos de género y empresariales para su mejor comprensión, incluidas también las versiones estenográficas de las entrevistas realizadas a las mujeres en el capítulo final.

Una vez planteada, en la presente introducción cuál es nuestro objeto de estudio, la importancia que reviste y la estructura que tiene nuestro trabajo de investigación, no nos queda más que dar inicio a este andar por el *ser de las mujeres* y su repercusión en nuestra sociedad.

## CAPÍTULO 1

### **EL FEMINISMO EN LA HISTORIA DE LA MUJER: BREVE ESBOZO CENTRADO EN LA EVOLUCIÓN DE ÉSTE MOVIMIENTO.**

*“El feminismo es la consecuencia lógica  
de una situación injusta que lo hace nacer...”  
Amalia Martín-Gamero*

Para poder hablar de “feminismo” es importante sentar precedentes. El feminismo no es más que el resultado de un sinnúmero de movimientos que en un principio no tenía nombre. Las voces que tímidamente se escuchaban, las pequeñas revueltas que brotaban con temor, fueron, sin saberlo, precursoras de uno de los movimientos más importantes que le darían sentido a las demandas de las mujeres en varios aspectos, trastocando sin lugar a dudas, los más importantes: el personal, familiar y laboral.

Sin embargo, en un principio no se puede adjetivar y comenzar hablando de feminismo cuando tenemos antes que explicar su nacimiento. En este apartado, daré una panorámica del origen y de la historia del feminismo, abordaremos las diferentes etapas históricas que se desarrollaron para desembocar finalmente en el término de “feminismo”. En este andar también conoceremos, en los siguientes apartados, a todas aquellas mujeres, nuestras *primeras rebeldes* mismas que le dieron sentido a este movimiento; al igual que las *mujeres precursoras del feminismo* y no podrían faltar nuestras *representantes latinoamericanas*. En los siguientes apartados, se encontrará toda la base humana que sirve de catalizador para comprender la historia del movimiento en sí, así como sus importantísimas aportaciones literarias, políticas y filosóficas.

Es imprescindible mencionar que mientras se presenten las diferentes etapas históricas del movimiento, definiré puntualmente los adjetivos que le daban sustento a la situación de las mujeres en cada época, así pues, demos inicio a este andar por el nacimiento e historia del feminismo.

En un principio la palabra feminismo no se vislumbraba en las voces de las mujeres que se comenzaban a sentir incomodadas con su *condición*<sup>3</sup> de vida. A decir verdad, el término en sí no se conocía, nadie lo usaba, aún no habían bautizado a la ideología que explicaría, en lo general, la condición de la mujer.

Ya desde los albores de la historia escrita es patente el dominio del hombre en las distintas sociedades. Puede suponerse que el dominio masculino se remonta al paleolítico como resultado de la valoración de la caza como actividad fundamental. Las religiones monoteístas también apoyan la idea de que la mujer es por naturaleza “más débil” e “inferior” al hombre. En la Biblia, por ejemplo, Dios situó a Eva bajo la autoridad de Adán y San Pablo pedía a las cristianas que obedecieran a sus maridos. De forma análoga, el hinduismo sostiene que una mujer virtuosa debe adorar a su marido (pathivratha) y que el poder de su virtud servirá de protección a ambos.

Como reacción a lo anterior ya desde la antigüedad, existían hombres que han considerado injusta la situación de inferioridad en que vivía la mujer. Ya Platón la defendía al decir: “en un Estado no hay propiamente profesión que esté afecta al hombre o a la mujer por razón de su sexo... La naturaleza de la mujer es tan propia de la guarda de un Estado como la del hombre.” (La República, Libro V).<sup>4</sup>

La mujer también contó con un defensor trascendente: Cristo reconoció ostensiblemente el valor de la mujer como persona, pero los Apóstoles, por ser judíos, habían vivido en una sociedad que la menospreciaba y ello les retraía el adoptar actitudes que, además no hubieran encontrado eco en regiones muy poco propicias a la *emancipación* femenina.

Y es oportuno afirmar que en los inicios se hablaba de una “emancipación” como propiamente hemos mencionado, entendiendo como emancipar a la “libertad de la tutela, de la esclavitud o de la servidumbre; salir de la sujeción de la que se estaba.”<sup>5</sup> Sin embargo es durante la Revolución Francesa cuando cobra mayor auge el sentido de esta palabra.

---

<sup>3</sup> **Condición:** Se refiere a las condiciones en que se vive, es decir, a la situación (calidad) de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades, etcétera (por ejemplo, si la persona tiene acceso a la educación o a la salud, si su vivienda cuenta con luz y agua potable, entre otros servicios) Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004, pág. 16.

<sup>4</sup> Citado en: Martín-Gamero, Amalia, *Antología del Feminismo*, pág. 13.

<sup>5</sup> Definición tomada del *Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*, Ed. Selecciones del Reader's Digest, pág. 159.

Para la época de Aristóteles la situación de la mujer no estaba mejor. Aristóteles se pregunta por el ser de las mujeres, cuando ya ha descifrado el de los hombres. También por el de los esclavos. Aristóteles brinda una explicación racional que hasta la fecha continúa vigente. Afirma que existe una diferencia, al parecer insalvable entre hombres y mujeres; así mismo entre esclavos y hombres libres, etnias, culturas y creencias religiosas.

El argumento aristotélico es más o menos así: “Los hombres y las mujeres parecen igualmente humanos en lo exterior, pero no es así. Los hombres libres son seres racionales, plenos, completos. Las mujeres son casi racionales, por ello incompletas. Varones fallidos que en su máximo desarrollo alcanzan el de un hombre libre, adolescente. Los esclavos de nacimiento parecen humanos, pero son herramientas que hablan.”<sup>6</sup>

En la época de Aristóteles la mujer era un cero a la izquierda, sus necesidades, talentos e ideas estaban cubiertas por un velo que lejos de protegerla la mantenían inmersa en una sumisión que no le permitía sobresalir. Por alguna razón, la vida de la mujer a través de la historia ha transcurrido en un mundo hecho por y para el hombre, en el que ella ha sido siempre un ciudadano de *segunda clase*, sin la menor participación en la *vida pública*<sup>7</sup> y sin otra misión que la de reproductora de la especie o, a lo sumo, la de constituirse en *reposito del guerrero*, termino que utiliza Amalia Martín-Gamero en su libro *Antología del Feminismo* para referirse a una condición de inferioridad que tenía la mujer con su marido al solamente utilizarla como un objeto al cual llegar a descansar tanto su cuerpo como su espíritu.

Todo ello induce a que las mujeres se encuentren en una situación de desventaja en la mayoría de las sociedades tradicionales. Su educación se limita a aprender habilidades domésticas y casi no tienen acceso a posiciones de poder. El matrimonio es una forma de protección aunque con una presión constante para dar a luz hijos, especialmente varones. En estas sociedades una mujer casada adquiere el estatus de su marido, vive con la familia de él y no dispone de ningún recurso en caso de malos tratos o de abandono.

---

<sup>6</sup> Hierro Graciela, *Feminismo y estudios de género*, 2003, pág. 1.

<sup>7</sup> **Vida Pública ó Ámbito Público:** Espacio y acciones vinculadas con la producción y la política; es en este ámbito donde se definen las estructuras socioeconómicas de las sociedades, y constituyen el espacio tradicionalmente masculino. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, pág. 10.

En la Edad Media el tema de la mujer es muy discutido y gira en torno a sus condiciones morales. El problema de su educación apenas se menciona. En España, sin embargo, Alfonso el Sabio<sup>8</sup>, fue un defensor de la cultura femenina y de la libertad de la mujer en aspectos como la elección de marido, pero también es bajo el mandato de este rey cuando la situación legal de la mujer empeora al serle prohibido el derecho de ejercer como juez y abogado. Hasta entonces no había existido ninguna limitación jurídica en las tareas que podían desempeñar las mujeres y, de hecho, hubo mujeres que ocuparon cargos de relieve dentro de la organización de las ciudades. Su posición ante la ley, sin embargo, no se ve seriamente restringida hasta la promulgación de las llamadas “Leyes de Toro”<sup>9</sup>, en 1505, en las que por primera vez se delimitan, sobre todo, los derechos de la mujer casada, que queda sometida legalmente a la autoridad del marido en numerosos aspectos.

Aún en la Edad Media, bajo la legislación feudal, las tierras se heredaban por línea masculina e implicaban poder político, lo que favorecía aún más la *subordinación* de la mujer.

Siguiente elemento importante de mencionar en esta cadena de definiciones, la “subordinación de la mujer”, entendiendo por “subordinación” o “subordinado” a la persona sujeta a otra o dependiente de ella<sup>10</sup>, que no es otra cosa más que el estar al dominio completo del marido en este caso. Hubo, sin embargo, algunas excepciones. En la antigua Babilonia y en Egipto las mujeres tenían derecho a la propiedad y en la Europa medieval podían formar parte de los gremios artesanos.

Algunas mujeres ostentaban autoridad religiosa como, por ejemplo, las chamanes o curanderas siberianas y las sacerdotisas romanas. En ocasiones las mujeres ostentaban autoridad política, como las reinas egipcias y bizantinas, las madres superiores de los conventos medievales y las mujeres de las tribus iroquesas encargadas de designar a los hombres que formarían parte del consejo del clan. Algunas mujeres instruidas lograron destacar en la antigua Roma, en China y durante el renacimiento europeo.

---

<sup>8</sup> Martín-Gamero, *Op. Cit.*, pág. 14.

<sup>9</sup> Leyes de Toro: Colección de Leyes (83 en total) aprobadas en las cortes de Toro, en 1505, y que comprendían el antiguo derecho (El Fuero, Las Partidas, etc.) y el nuevo, y que ha ejercido enorme influencia en el Derecho Civil Español.

<sup>10</sup> Definición tomada del *Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*, Ed. Selecciones del Reader's Digest, pág. 396.

En el siglo XVII, aunque el tema pierde fuerza, la polémica sobre la mujer sigue vigente en dos aspectos: su derecho a elegir marido y el derecho a instruirse.

Pero es realmente en el siglo XVIII el siglo de la controversia y de la razón, cuando la mujer entra más de lleno a la problemática de su condición y surgen las auténticas *primeras rebeldes*. Y al seguir el camino recorrido, resulta increíble que comiencen a haber mujeres que, aisladas y privadas de todos los derechos, fueran capaces de darse cuenta por ellas mismas de que ellas también eran seres humanos, idea que, por otra parte, compartían algunos –pocos– hombres como se ha ido demostrando.

El Siglo de las Luces (con su énfasis político en la igualdad) y la Revolución Industrial (que originó enormes cambios económicos y sociales) crearon un ambiente favorable a finales del siglo XVIII y principios del XIX para la aparición del feminismo y de otros movimientos reformadores. En la Francia revolucionaria los clubes republicanos de mujeres pedían que los objetivos de libertad, igualdad y fraternidad se aplicaran por igual a hombres y mujeres. Pero la aprobación del Código Napoleónico, basado en la legislación romana, cortó en Europa cualquier posibilidad reivindicativa en ese sentido.

Con el advenimiento de Napoleón en su Código de 1805<sup>11</sup>, en el que se inspiran buena parte de los códigos europeos, se subraya la posición de inferioridad de la mujer al negarle todo derecho político y al establecer su sumisión civil, social y económica. Tampoco en el Romanticismo, caracterizado por un claro predominio del sentimiento sobre la razón, aportó gran cosa al movimiento femenino.

En Inglaterra, Mary Wollstonecraft publicó “Una *reivindicación*”<sup>12</sup> de los derechos de la mujer” (1792), en la actualidad considerado el primer libro feminista, que pedía la igualdad en un tono decididamente revolucionario. Para este entonces el movimiento feminista como tal se terminaba de gestar.

Con la Revolución Industrial la transformación de los trabajos manuales (realizados desde la antigüedad por las mujeres de forma gratuita) hacia un modelo de producción masiva mecanizada permitió a las mujeres de las clases bajas trabajar en las nuevas fábricas. Esto supuso el comienzo de su independencia y

---

<sup>11</sup> Martín-Gamero, *Op. Cit.*, pág. 16.

<sup>12</sup> **Reivindicación:** En el sentido estricto de la palabra es recuperar uno lo que le pertenece, reclamar, exigir uno aquello a lo que tiene derecho. Definición tomada del *Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*, Ed. Selecciones del Reader's Digest, Tomo 7, (R-T) México, 1972, pág. 7.

proletarización: las condiciones de trabajo no eran buenas y sus salarios, inferiores a los de los hombres, estaban controlados legalmente por sus maridos. Al mismo tiempo se consideraba que las mujeres de la clase media y alta debían permanecer en casa como símbolo decorativo del éxito económico de sus maridos. La única alternativa para las mujeres respetables de cualquier clase era el trabajo como profesoras, vendedoras o doncellas.

El movimiento feminista propiamente dicho, sin embargo, tiene su origen en Estados Unidos a mediados del siglo antepasado –en 1848 exactamente- diciendo al mundo que el feminismo era un *“Movimiento político, social y teórico que nace, en primera instancia, para luchar por la igualdad con los hombres”*<sup>13</sup> y, aunque en Europa cuenta en su haber con unas cuantas precursoras, fue la mujer americana la primera en organizarse colectivamente para tratar de derribar las estructuras que configuraban la sociedad creada por los hombres y reclamar la *igualdad de oportunidades*<sup>14</sup> y derechos civiles, políticos y sociales con el varón, entablando para conseguirlo una lucha de incesantes esfuerzos. Ella fue la que prendió la chispa de una fogata que, con mayor o menor intensidad, iba a propagarse también por numerosos países del antiguo continente.

En sus inicios, el feminismo se originó *“como respuesta ideológica de la mujer oprimida que se siente parásito del hombre y que no se conforma con ser un factor de influencia –por muy grande que ésta haya podido ser en algunos casos-, de la mujer que desea participar directamente en la vida.”*<sup>15</sup>

En el mismo sentido, Amalia Martín Gómero, en su libro antes citado, constata que el feminismo *“es la consecuencia lógica de una situación injusta que lo hace nacer”* al afirmar que las condiciones de vida llevaron a la mujer a darse cuenta por ella misma de que también eran seres humanos con derechos y oportunidad de elección.

También en Hispanoamérica hubo algunos brotes feministas, como el que capitaneó en Argentina Rosa Guerra, fundadora en 1852 de la revista feminista *La*

---

<sup>13</sup> Hierro Graciela, *Feminismo y Estudios de Género*, pág. 1.

<sup>14</sup> *Igualdad de Oportunidades*: “Se articula en torno a las ideas de igualdad y libertad y por tanto se centra en la noción de derechos igualitarios sustentando que solo ellos se consiguen solo en el momento en el que las mujeres puedan acceder a los espacios normalmente destinados a los hombres” (Sandra Araya, *La equidad de Género en la educación*, en La Ventana, 2001) Citado en: “Educación y Perspectiva de Género: Experiencias escolares y propuestas didácticas”, CONAFE-SEP-INMUJERES, 2004, pág. 8.

<sup>15</sup> Martín-Gómero, *Op Cit*, pág. 17.

*Camelia*, o Luisa Capetillo en Puerto Rico. Sin embargo, mucho antes de estas dignas representantes latinoamericanas, es México, el seno formador de una de las más representativas feministas a nivel mundial, Sor Juana Inés de la Cruz, la famosa monja de los tiempos coloniales, es por mucho, considerada la primera feminista de América en el siglo XVII. Esta monja se convertiría en la literata más importante del nuevo mundo. Ya en el convento defendió ardientemente la *igualdad de las mujeres*<sup>16</sup> en la justicia y en la educación. Prefiguró el movimiento feminista en México y fue honrada en su tiempo con el título de “Décima Musa.”

El sueño de Sor Juana de que las mujeres fueran a la Universidad se cumplió en México en el siglo XX. Entonces ya pudieron asistir a las escuelas que a ella le estuvieron vedadas.

En Europa surgieron algunos grupos feministas que no tuvieron gran repercusión. La Iglesia católica se opuso al feminismo argumentando que destruía la familia patriarcal. En los países agrícolas se mantenían las ideas tradicionales y en las sociedades industriales las reivindicaciones feministas tendían a ser sofocadas por el movimiento socialista.

El feminismo tuvo mayor aceptación en Gran Bretaña, protestante en su mayor parte y muy industrializada, y en Estados Unidos. Sus dirigentes eran mujeres cultas y reformistas de la clase media. En 1848 más de 100 personas celebraron en Seneca Falls, Nueva York, la primera convención sobre los derechos de la mujer. Dirigida por la abolicionista Lucretia Mott y la feminista Elizabeth Cady Stanton, entre sus principales exigencias solicitaron la igualdad de derechos, incluido el derecho de voto, y el fin de la doble moralidad. Las feministas británicas se reunieron por primera vez en 1855. La publicación *Sobre la Esclavitud de las Mujeres* (1869) de John Stuart Mill (basado en gran medida en las conversaciones mantenidas con su mujer Harriet Taylor Mill) atrajo la atención del público hacia la causa feminista británica, sobre todo en lo relativo al derecho de voto. Hasta finales del siglo XIX y bien entrado el XX no se incluyó este derecho en las Constituciones de los países. En España se concedió en 1932, en la II República. El derecho al voto para las

---

<sup>16</sup> **Igualdad:** La igualdad, como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de una simple igualación entre hombres y mujeres; implica crear los sistemas que les permitan a ambos tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, pág. 21.

mujeres en México no llegó sino hasta el año de 1953. Hoy todavía existen países como Kuwait, Jordania y Arabia Saudita donde la mujer no tiene derecho a votar.

Después de las guerras y revoluciones en Rusia (1917) y China (1949), los nuevos gobiernos comunistas abandonaron el sistema patriarcal de familia y apoyaron la igualdad de los sexos y el control de la natalidad. Sin embargo, en la Unión Soviética la mayor parte de las trabajadoras realizaban trabajos mal remunerados y estaban escasamente representadas en el partido y en los consejos del gobierno. Las técnicas de control de natalidad eran poco eficaces y las madres trabajadoras eran también en gran parte responsables del cuidado del hogar y de los hijos. China, aunque fue fiel a sus ideas revolucionarias, mantenía una cierta *discriminación laboral*<sup>17</sup> hacia las mujeres.

Sin embargo, en la década de 1960 con las alteraciones que sufrieron los patrones demográficos, económicos y sociales de los países occidentales se favoreció la aparición de un feminismo que se centraba en aspectos ligados a la condición sociocultural de la mujer, esto debido a que la población crecía y estaba expectante a los cambios ideológicos.

Para este tiempo es importante resaltar que la definición del término “feminismo” cobra sentido al afirmar que por feminismo se entiende *“la idea de mejorar la condición política, social, educativa y económica de la mujer, así como todo cuanto tienda a reconocer en ella una personalidad independiente, aunque no antagónica del hombre.”*<sup>18</sup>

El descenso de los índices de mortalidad infantil, la mayor esperanza de vida y los anticonceptivos liberaron en gran parte a la mujer de las responsabilidades relativas al cuidado de los hijos. Todo ello junto con la inflación (la cual, significaba que muchas familias necesitaban dos salarios) y un índice mayor de divorcios propiciaron que acudieran al mercado de trabajo muchas más mujeres.

El movimiento feminista cuestionaba las instituciones sociales y los valores morales apoyándose en determinados estudios científicos que sugerían que la

---

<sup>17</sup> **Discriminación laboral:** Según la ONU (Organización de las Naciones Unidas) discriminación es tanto la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el resultado, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. Sin embargo, a esta definición hay que añadir la especificidad en cuanto a discriminación por sexo, todo esto llevado al ámbito laboral. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004, pág. 9.

<sup>18</sup> Martín-Gamero, *Op. Cit.*, pág. 12.

mayor parte de las diferencias entre el hombre y la mujer no eran biológicas sino culturales. Muchas mujeres opinaban que el propio lenguaje, al reflejar en sus formas el dominio del hombre, perpetuaba este problema. Algunas experimentaron con nuevos tipos de relación, incluido el compartir los roles domésticos. A finales de la década de 1960 y principios de la de 1970 las feministas organizaron grupos pro derechos de la mujer haciendo gran hincapié en la concienciación (un proceso de prueba y discusión) de la mujer.

Los objetivos del movimiento feminista incluían igualdad de salario a trabajo igual, ayuda estatal para el cuidado de los niños, reconocimiento de los derechos de las lesbianas, legalización del aborto y un análisis profundo de los problemas de la violación, los malos tratos y la discriminación de las mujeres mayores y de minorías. Últimamente están en estudio las implicaciones legales de las nuevas técnicas de reproducción y el *acoso sexual en el trabajo*<sup>19</sup>.

A lo largo de la historia, el movimiento feminista ha conseguido grandes logros. En la mayoría de los países la mujer puede votar y ocupar cargos públicos. En muchos países la mujer, ayudada por la Comisión de las Naciones Unidas para el Estatus de la Mujer (creada en 1946), ha conseguido nuevos derechos y un mayor acceso a la educación y al mercado laboral. Sin embargo, la llegada de la industrialización en los países no occidentales ha destruido algunas medidas económicas tradicionales favorables a la mujer, ofreciendo como único empleo el trabajo mal pagado en fábricas.

Al mismo tiempo la aparición del fundamentalismo religioso (por ejemplo, en el mundo islámico) ha producido rebrotes de las prácticas opresivas contra la mujer. Los movimientos feministas en los países en vías de desarrollo han intentado mejorar el estatus social de la mujer a través de campañas contra los códigos legales y sociales discriminatorios como el purdah (aislamiento de mujeres) en Arabia y en las sociedades islámicas y el sistema de dotes en India, oponiéndose a la mutilación genital femenina.

---

<sup>19</sup> *Acoso Sexual en el trabajo*: Se da en el momento en el que no se respeta la dignidad e intimidad de las mujeres (y los hombres), quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual en el trabajo. El acoso sexual para las mujeres y los hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, pág. 24.

En África, donde más de dos terceras partes de los alimentos del continente son producidos por mujeres, se han adoptado para ellas medidas de formación y preparación en tecnología agrícola.

Así pues, a primera vista el camino recorrido parece muy largo, sin embargo, no cabe duda que el movimiento feminista es uno de los movimientos básicos de la libertad humana, en tanto que afecta a la mitad de la humanidad, su progreso ha sido lento y en muchos países, incluso entre los que se consideran más evolucionados aún queda mucho camino por recorrer.

Un ejemplo de las luchas ganadas por el feminismo es el que considera Graciela Hierro en su texto *Feminismo y Estudios de Género* en donde afirma que el feminismo ha logrado que el patriarcado haya muerto, o al menos en el corazón de muchas de nosotras. Gracias a la lucha de infinidad de mujeres, en todos los países del mundo. *“El feminismo es otra revolución, inacabada, tal vez como todas. Una revolución frente a la violencia moral, simbólica y física contra las mujeres.”*<sup>20</sup>

Generalmente se piensa que la peor violencia contra las mujeres se vive en el mundo árabe, tan bien documentada a raíz de los tremendos acontecimientos terroristas que han conmocionado a la opinión pública, el mundo islámico y el Medio Oriente han llamado la atención del colectivo al mirar a aquellas mujeres cubiertas hasta el rostro con sus ya tan famosas Burkas. Yo no estoy tan segura de que la condición de las mujeres árabes sea la peor, existe violencia más o menos fuerte en todo el planeta. Creo que si existe algo globalizado, es el sufrimiento femenino el cual sigue latente.

Si bien las mujeres ya avanzamos al mundo público con otra mirada, otro lenguaje y otra subjetividad, con base en la *diferencia sexual*<sup>21</sup>. Desde Beijing y Norteamérica en 1848, con las primeras representaciones del movimiento feminista cimentado, la lucha feminista ha tenido logros internacionales respecto del avance de los derechos humanos de las mujeres en todo el mundo. Es ahora entonces cuando hay que seguir actuando para consolidar los logros obtenidos.

Para este nuevo milenio hemos avanzado en muchos aspectos. Sin embargo, siguen las condiciones de inequidad aún presentes. Las mujeres indígenas en gran

---

<sup>20</sup> Hierro, Graciela, *Op. Cit.*, 2003, pág 1.

<sup>21</sup> *Diferencia Sexual*: Basada principalmente en el sexo. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres o mujeres. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004, pág. 9.

miseria, opresión e ignorancia. Las obreras quiénes reciben menos salario que sus compañeros; aunado a las escasas prestaciones femeninas (mismas que no corresponden a salvaguardar a su familia e hijos) La clase media que desaparece al impacto del capitalismo y consumismo despiadados y; la doble tarea para las mujeres: esposas y madres.

Sin embargo, y a pesar de que he enumerado las luchas ganadas con el movimiento feminista mundial en la actualidad, también tenemos que estar concientes que el feminismo es una ideología que en su interior ha sufrido un sin fin de descalabros, así pues comprendamos que “el feminismo ha tenido que encarar tanto en México y el mundo entero, una resistencia de todos los sectores –no solamente los dirigidos por hombres-, ante todo porque su discurso pone énfasis en una serie de prejuicios, rezagos e inequidades que siempre incomodan, sobre todo a quiénes están favorecidos con ciertas situaciones.”<sup>22</sup>

Así lo considera la doctora Griselda Gutiérrez, investigadora del PUEG (Programa Universitario de Estudios de Género) de la UNAM quien explica que durante épocas los grupos o esferas que se han opuesto al feminismo tienen como reacción “asumir la posición de desconocer las críticas, devaluar el discurso ridiculizándolo, difundiendo una imagen que no corresponde al concepto del movimiento, haciendo parecer que el discurso es anacrónico e irrelevante”<sup>23</sup>

También, el feminismo, como cualquier ideología de carácter colectivo cuenta con partidarios y críticos, éstos últimos consideran que sus bases están muy lejos de beneficiar en plenitud a las mujeres. Una de las características comunes es escuchar a las nuevas generaciones con posturas profundamente conservadoras en todos los sentidos, política y culturalmente hablando, como lo afirma la doctora Gutiérrez, es frecuente escuchar pronunciamientos en el sentido de que no se es feminista, pero resulta que muchas de estas personas han incorporado en sus referentes, juicios, criterios y actitudes, banderas que el feminismo levantó y llevó al ámbito político, así como a muchos otros.

Con el feminismo hemos ganado mucho, individual y colectivamente. Logramos autonomía del mundo masculino, entramos en una red de relaciones con otras mujeres y nos volvimos más concientes de nosotras y más inteligentes con

---

<sup>22</sup> Gómez Durán Thelma, “Feminismo, 100 años en México” en Milenio Diario, pág. 37.

<sup>23</sup> *Idem.*

relación al mundo. Sin embargo, “no hemos podido traducir el feminismo desde nuestra experiencia personal al lenguaje común. En gran medida sigue estando encerrado en las historias personales que las mujeres escribimos en los *cuadernos de contar la vida*, y en los textos que nosotras escribimos y leemos.”<sup>24</sup>

La conciencia feminista es autónoma de las formas del poder. El significado de la libertad femenina surge en las reuniones sólo de mujeres donde se hace evidente la diferencia. Existimos, dejamos de ser la parte oculta de la luna y nos atrevemos a vivir y a hablar en voz alta.

Según Graciela Hierro las científicas, artistas, religiosas, políticas han contribuido a nuestra autonomía, que cada día crece más en el mundo que solo se consideraba masculino. Y es por ello que nacen en las universidades los estudios de mujeres y los estudios de *género*<sup>25</sup> los cuales son la última contribución del feminismo a la cultura.

Somos las mujeres universitarias en la actualidad las que constituimos el grupo más amplio del movimiento feminista y hasta ahora sólo hemos logrado tejer redes muy tenues para rescatar a nuestras hermanas e hijas que vendrán con la misma hambre de derechos y querrán gozar de sus beneficios.

---

<sup>24</sup> Hierro Graciela, *Op. Cit.*, 2003, pág. 4.

<sup>25</sup> **Género:** Conjunto de ideas creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y la relación entre hombres y mujeres. Son construcciones socioculturales que pueden modificarse, dado que han sido aprendidas. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004, pág. 9.

## 1.1 El inicio del mito: Las primeras rebeldes.

*“Venus es el símbolo de la belleza femenina.  
Es ya hora de destruirlo; la mujer no es un símbolo  
ni una abstracción poética, sino simple y llanamente  
una mujer.”  
Mary Richarson.*

Cuadros que cuelgan y adornan cada una de las paredes del museo de San Carlos de la ciudad de México, una exposición llamada “Impresiones Femeninas en la Francia del siglo XIX”, es otoño del año 2000; en ella, representaciones artísticas de siglos pasados, una fascinante colección de las visiones de los artistas de ese siglo y sus concepciones de los diferentes tipos de mujeres comienzan a crear en mi mente una concepción mitológica que sobre la mujer ha creado el hombre contemporáneo para darle explicación a su paso por la historia humana.

“Bella, sin prejuicios, la mujer de hoy lleva consigo un bagaje de mitos siempre nuevos con los cuales intenta crearse una personalidad independiente” como lo afirma Giampolo Martelli, en su texto *Cincuenta años de Mitos*, la mujer ha estado envuelta en un halo de historias fantásticas que explican su incursión en la vida del hombre.

Para dejar más claro el concepto de mito en la construcción de la mujer tomemos en cuenta que *“El mito es un fenómeno cultural complejo que puede ser encarado desde varios puntos de vista. En general, es una narración que describe y retrata en lenguaje simbólico el origen de los elementos y supuestos básicos de una cultura. La narración mítica cuenta, por ejemplo, cómo comenzó el mundo, cómo fueron creados seres humanos y animales, y cómo se originaron ciertas costumbres, ritos o formas de las actividades humanas. Casi todas las culturas poseen o poseyeron alguna vez mitos y vivieron en relación con ellos.”*<sup>26</sup>

Desde los inicios de la cultura occidental, el mito ha planteado un problema de significado e interpretación, el cual ha generado controversias sobre el valor e importancia de la mitología y de los elementos.

---

<sup>26</sup> *Enciclopedia Encarta en línea*, 1993-2003, Microsoft Corporation.

El debate sobre si mito, razón o historia expresan mejor el significado de la realidad de los dioses, los hombres y la naturaleza, ha continuado en la cultura occidental como un legado de sus tradiciones más antiguas.

Observando el fenómeno y documentándome me doy cuenta de que las explicaciones míticas, ancestrales, para dar un significado y un “por qué” a la mujer en la existencia humana son auténticamente las excusas que el hombre ha intentado anteponer para justificar su presencia en el contexto que él mismo ha creado.

Basándome en las explicaciones de mito presentadas, me gustaría desarrollarlas e introducirlas en este primer subcapítulo con el único fin de exponer como se podría encontrar una explicación mitológica a la condición inherente de la mujer; al conformismo y sublevación arraigados que carga consigo, aún en la actualidad, gracias al colectivo cultural, al arrastre de creencias que desde muy temprana la historia ya hacía protagonista a la mujer de las desgracias terrenales.

Graciela Hierro en su texto *La Mujer y su concepción mitológica* discute la condición de mito implantado a la mujer y afirma que en la imaginación cotidiana y en el mito, las mujeres han estado unidas al mal como forma esencial del ser. En mitología, en diversas tradiciones que se refieren al inicio del mal en el mundo humano, la mujer tiene un papel protagónico y la tradición la menciona como culpable de la maldad inicial.<sup>27</sup>

De todo lo anterior, surgió la necesidad de conocer el inicio de la interpretación de la mujer en las diferentes sociedades que se han formado. Los inicios son fundamentales para dar paso a la explicación de su desarrollo, de esa evolución de carácter y fuerza que a últimas fechas se ha enmarcado en ideas de igualdad y de derechos. La historia ha registrado el trascendente paso de la mujer por la humanidad, de ello se puede deducir con completa certeza que cada matiz del comportamiento del género femenino ha sido interpretado conforme a la visión de cada pensador sobresaliente de cada época dada.

Desde sus inicios, la historia de la mujer se transcribe desde que ésta hace su aparición en la tierra, de ahí que siempre haya sido motivo de estudio y análisis. Un constante estudio se hace presa de la sola palabra “Mujer”.

---

<sup>27</sup> Hierro Graciela, “La mujer y su concepción mitológica” en *Dilemas morales de la sociedad contemporánea I*, pag. 39.

Y es así, como vuelve a hacer referencia Graciela Hierro: la causa o más bien el síndrome mujer-mal ocurre así mismo por razones históricas: la rebeldía de Eva y Pandora que heredaron algunos grupos de mujeres: las beguinas, las brujas en el Medievo, todas las que decidieron unirse al demonio para luchar contra el orden patriarcal<sup>28</sup> establecido.

Ya Simone de Beauvoir en el *Segundo Sexo*, por muchos considerada la Biblia del Feminismo, plantea el problema del mal desde el punto de vista filosófico. Y así dice que al institucionalizarse el orden patriarcal, el hombre se afirma como sujeto libre, dando origen al “otro”: la mujer. Desde ese momento la relación con el otro es dramática. La existencia del otro se convierte en un reto, peligro y desafío. El surgimiento de la filosofía griega muestra que la alteridad, la otredad es la negación y por lo tanto el mal.<sup>29</sup> El desorden frente al orden. Así la mujer se identifica con el mal. Y por ello es sujeto de la hostilidad masculina. La hostilidad refleja también el miedo. La desconfianza frente a su ambivalencia en el poder: si primero se le considero sagrada, luego fue impura. Eva fue el regalo de Jehová para Adán y luego se convirtió en la causa de la ruina para la humanidad. Los dioses paganos cuando desean vengarse del hombre crean a la mujer, y la primera mujer fruto de esa creación es Pandora, la que desata el sufrimiento de la humanidad.

Hesiodo describe a Pandora como poseedora de todas las gracias, pero llena de “falsedad, pensamientos, traiciones y naturaleza ladrona”<sup>30</sup>

Por la ley de los contrarios, el bien requiere del mal, y el hombre de la mujer, por ello hay que conferirle su lugar en el orden social en tanto que acepte el orden establecido por los hombres y no intente revelarse. Sólo así podrá recobrar su valor perdido. “Después de la caída ya no será la diosa creadora, tampoco la indomable amazona, ni la reina poderosa. Será la virgen, la casta y obediente esposa. Esta ambivalencia la acompaña hasta nuestros días.”<sup>31</sup>

---

<sup>28</sup> **Patriarcado:** Es el poder de los padres: un sistema familiar, social, ideológico y político mediante el cual los hombres, por la fuerza, usando la presión directa o por medio de símbolos, ritos, tradiciones, leyes, educación, el imaginario popular o inconsciente colectivo, la maternidad forzada, la heterosexualidad obligatoria, la división sexual del trabajo y la historia robada, determinan qué funciones podemos o no desempeñar las mujeres, siempre está subordinado al grupo, casta o clase compuesto por hombres. Tomado de: *Glosario de Términos Básicos sobre Género*, Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, Secretaría de Gobernación, “Programa Nacional de la Mujer, alianza por la Igualdad,” 1999, Pág. 22.

<sup>29</sup> Hierro Graciela, *Op. Cit.*, pág. 42

<sup>30</sup> *Ibidem*, pág 43.

<sup>31</sup> Tomado de: *Sexism & Good – Talk*. Radford Reuther, Rosemary, pág. 470. Citado en: Hierro Graciela, “La mujer y su concepción mitológica” en *Dilemas morales de la sociedad Contemporánea I*, pag. 45.

De reflexiones como las anteriores es de donde concluyo que la situación que vive la mujer, aún en nuestros días, de sentirse sublevada a los deseos y órdenes masculinos viene del rol que la historia le ha adjudicado. No sólo en los ejemplos citados, gran parte de la literatura, de la pintura, de cualquier tipo de manifestación artística, desde principios de la historia la satanizan convirtiéndola en la casta, pura, siempre virgen; o en la prostituta culpable de las desgracias del hombre.

Otro aspecto fundamental para relacionar a la mujer con el mal es el cuerpo femenino. Lo anterior se basa en las fases de nuestra biología: los misterios de la procreación y la menstruación. Nuestro estado morboso que obedece a nuestro estado de eternamente “enfermas”, histéricas, víctimas de la matriz que procrea (además de niños) locura. Estas “enfermedades” mensuales que desembocan en el alivio del parto y terminan en el limbo inefable de la menopausia. (Hierro, Graciela 1995). También se debe a nuestra anatomía con el sexo escondido, húmedo y al parecer profundamente peligroso (Por ejemplo, la creencia o mito de la vagina dentada y otras adivinaciones semejantes).

En nuestra calidad de demonio tentador aparecen las acciones de Eva y Pandora trasgrediendo el orden establecido. Las dos con la misma intención: saber para adquirir poder. La mujer de hoy inventa una nueva maldad al perder la feminidad y querer ser como el hombre.

Ya lo escribía también Octavio Paz en su reconocido libro *El laberinto de la soledad* en donde hace una mención especial en el caso de la mujer mexicana. Mujer cuyo recato tiene que ser a toda prueba “en un mundo hecho a la imagen del hombre, la mujer es solo un reflejo de la voluntad y querer masculinos” desde luego que el centro de atención de la mujer es su sexo: “oculto, pasivo. Inmóvil sol secreto”<sup>32</sup>

En nuestra sociedad, a través de nuestra tradición también podemos encontrar representaciones de la concepción de la mujer, el “como debe ser”. En las sociedades occidentales, sobre todo en América Latina, en especial en México se tiene una vanidad masculina, heredada de los indígenas y de los españoles, a través de la conquista que se regodea bajo la sumisión económica, moral y social de la mujer.

---

<sup>32</sup> Paz, Octavio, *El laberinto de la soledad*, Capítulo II “Máscaras mexicanas”.

Sin embargo, en la concepción precolombina existe la necesaria “dualidad”, esta parte integrante de los dioses mitad masculinos, mitad femeninos, los llamados “dioses duales”. Para ellos lo femenino es importante, estando también, concientes de que la mujer, la tierra, representa la continuidad de la especie, el orden y la dulzura.

De nada serviría lo anterior sabiendo que el machismo necesita mujeres impersonales o sin personalidad para subsistir; y es aquí donde entra otra parte importante de nuestro estudio: “el machismo y la discriminación” que será tratado en un apartado posterior.

Se respeta el concepto de la madre, de la mujer abnegada pero no de la persona: la mujer como protagonista de su historia. Por ello, refranes, canciones populares y conductas cotidianas, aluden a la mujer como falsedad y mentira adjudicándole así su concepción de culpable. Pero, para seguir con los mitos no podríamos cerrar esta primera parte sin mencionar nuestros propios mitos, los nacionalistas, los que le dan identidad a la mujer mexicana.

Ya hablamos de Eva y Pandora como fundadoras de la desgracia primera de la humanidad, ahora en nuestra propia historia, concepciones tomadas después de la conquista, en donde encontramos a nuestras representantes: la Malinche encarna al mito. Nadie en México le perdona su colaboración con el invasor, y también, nadie en México le negaría a la Virgen de Guadalupe su lugar como madre suprema de todos los mexicanos. Tonantzin, la virgen india, es la madre que vino a cuidarnos de nuestra orfandad.

Así pues, ¿cómo en un simple abrir y cerrar de ojos la mujer puede ser la divina madre que cuida en su sueño al hombre, misma que le da vida y al siguiente instante es la impura, la maldita que prodiga la desgracia?

Los hombres necesitan aliviarse de esa culpa colectiva y su responsabilidad en el sexismo<sup>33</sup>, precisamente porque viven una relación íntima con nosotras. De allí que ellos mismos hayan creado las expresiones míticas, religiosas, filosóficas y científicas que pretenden justificar la opresión femenina.<sup>34</sup> En otras palabras, somos

---

<sup>33</sup> **Sexismo:** Es la discriminación que se hace de alguno de los dos sexos invalidando las capacidades y actitudes del otro. Tomado de: *Glosario de Términos Básicos sobre Género*, Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, Secretaría de Gobernación, “Programa Nacional de la Mujer, alianza por la Igualdad,” 1999, pág. 16.

<sup>34</sup> Hierro Graciela, *Op. Cit.*, pág 48.

merecedoras de la opresión por nuestra perversidad. Las portadoras de la culpa, las incitadoras del deseo masculino, las castradoras de Edipo, somos a lo sumo el varón fallido.

Superando la *desigualdad genérica*,<sup>35</sup> estableciendo relaciones complementarias con el otro género es como se potencializará al colectivo femenino, reconociendo nuestras diferencias, pues considero que somos las mismas mujeres y los hombres los responsables de esta desigualdad. *La superación de este mal social llegará cuando logremos comprender que en los géneros la igualdad esta en la diferencia.* Entonces podremos inventar nuevas formas entre los géneros, que nos permitan gozar de la complementariedad de hombre y mujer, pero en la igualdad.

Es aquí en donde vale la pena hacer un paréntesis y mencionar las bases sobre las cuales se plantearán las ideas a desarrollar de aquí en adelante. Existe, para Graciela Hierro, gran teórica feminista de nuestros tiempos una teoría feminista, al leerla y analizarla será la que mejor se adapte a nuestras necesidades de estudio. Para Hierro, la ***Teoría Feminista de la Diferencia advierte que hombres y mujeres no somos iguales, en lo que creemos, en lo que deseamos, en lo que hacemos y en como lo hacemos. Desigualdad no se lee como jerarquía. También se advierte que las mujeres no somos “las idénticas” unas y las otras; somos diferentes, tenemos identidad propia, valer propio, intereses y saberes propios, que se validan por el mismo colectivo de mujeres que conforma nuestro propio “contrato social.”***<sup>36</sup>

De lo anterior se rescatan las valiosísimas ideas de una mujer que trató de darle un significado a la lucha encarnecida perseguida desde siglos atrás. Considero que con la definición anterior entramos en el terreno de la igualdad, no solo como poder y dominio de un lugar que no nos corresponde, sino la de igualdad en el más

---

<sup>35</sup> ***Desigualdad genérica:*** Este término esta compuesto por la definición que de género se tiene y que le da razón de ser a esta tesis (N. del A). ***Género:*** Conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales construidas en cada cultura tomando como base la diferencia sexual. Estas desigualdades se han traducido en desigualdades y marginación para la mayoría de las mujeres y en la subordinación de sus intereses como persona a la de los otros. Al término *género* se le ha dado un uso equívoco y, se ha reducido a un concepto asociado con el estudio de aspectos relativos a las mujeres. Es importante señalar que el género afecta tanto a hombres como a mujeres, que la definición de feminidad se hace en contraste con la de masculinidad, por lo que género se refiere a aquellas áreas –tanto estructurales como ideológicas- que comprenden relaciones entre los sexos. Tomado de: *Glosario de Términos Básicos sobre Género*, Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, Secretaría de Gobernación, “Programa Nacional de la Mujer, alianza por la Igualdad,” 1999, pág. 2.

<sup>36</sup> Hierro Graciela, “La mujer y su concepción mitológica”, *Op Cit*, pag. 39.

puro sentido de equidad<sup>37</sup>, de los papeles que tanto hombre como mujer juegan en las sociedades modernas.

Recuento final o relato de lo sucedido en su origen mítico: Pandora, Eva Lilith, la esposa rebelde de Adán; la Malinche y la diosa Tonantzin, en la historia, las beguinas, las brujas sufragistas y, finalmente ahora las feministas. Todas constituyen la población de las rebeldes, las transgresoras del orden patriarcal.

Para concluir, “se considera que el mal moral es el resultado de la debilidad fundamental de la naturaleza humana. De la incapacidad que tenemos de dominar la pasión. Y por lo tanto, el “sexo débil” por antonomasia es el que falla más”.<sup>38</sup> Las mujeres estamos siempre a merced de nuestra pasión. ¿Cómo negar que las mujeres somos apasionadas?

Sabemos (y ya lo hemos planteado) que el mal se define por oposición al bien y es lógicamente lo que siempre hay que rechazar, entonces pues ¿Por qué hablar del mal y no del bien? ¿Por qué considerar a la mujer como un mal?

---

<sup>37</sup> **Equidad:** Es la cualidad de los fallos, juicios o repartos que se da a cada persona según sus méritos, es decir, la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de la otra. Esta cualidad explica por qué, en un momento de reconocimiento de las diferencias, la equidad se ha convertido en un objetivo por alcanzar. Tomado de: *El ABC de Género en la Administración Pública*, pág. 17.

<sup>38</sup> Hierro Graciela, *Op. Cit*, pág. 39.

## 1.2 Mujeres precursoras del Feminismo.

***“Las primeras feministas parecían excéntricas, revolucionarias, a veces hasta ridículas, porque habían roto con el esquema de la mujer tradicional y convencional”.***  
***Amalia Martín-Gamero.***

Para ser el catalizador de algo se necesitan, entre otros atributos, convicción, compromiso, liderazgo, audacia y una base ideológica que convenza al colectivo para conseguir una repercusión en los sectores que se busca. La mujer revolucionaria, innovadora que rompe las barreras impuestas por su época, su condición social y hasta por su sexo es el perfil básico que caracteriza a las mujeres que a continuación se describen como precursoras del movimiento feminista mundial.

En este apartado haremos un recuento de aquellas mujeres que dedicaron parte de su vida y su fortaleza para perseguir una causa por muchas anhelada y por pocas realizada. En seguida trataremos brevemente la participación de las mujeres más relevantes que eligieron dedicar parte de su vida a perseguir las causas propias del feminismo logrando el preludio de la liberación de la mujer.

Es, sin duda, en el viejo continente en donde encontramos las primeras manifestaciones de pensamientos particulares con el único fin de conseguir se escuche la voz de esa mayoría de mujeres silenciadas por mucho tiempo.

Sabemos de antemano que las polémicas en torno al problema de la condición de la mujer se remontan a tiempos muy antiguos, vayamos, para dar inicio a este recuento al año de 1590 con una escritora española, quien tímidamente y de manera osada sale en defensa de su sexo. María de Sayas y Sotomayor, nacida en Madrid quien dentro de su actividad literaria “advierde un obsesivo deseo de defender (a las mujeres), de denunciar la opresión que sufren por parte de los hombres y el trato que reciben.”<sup>39</sup> A la vez que se revela contra el concepto de la mujer objeto de placer. Es pues, ejemplo de los tímidos inicios literarios de expresión en contra de la situación femenina.

---

<sup>39</sup> Rincón Eduardo, *Novelas ejemplares y amorosas o Decamerón español*, citado en *Antología del Feminismo* de Martín - Gamero, Amalia, 1975, pág. 23.

Es después de que el mundo presencia dos grandes revoluciones (la americana y la francesa) y después de que en ambas se había proclamado la igualdad de derechos para todos los hombres, de la situación de la mujer nadie se había percatado. En los Estados Unidos los tópicos de moda eran la “igualdad”, la “soberanía del pueblo”, la “libertad”, pero todo esto se refería únicamente a los hombres (a los hombres blancos por supuesto).

Es en 1797 cuando a Abigail Smith Adams, esposa del Presidente de los Estados Unidos (quien participó junto con otros hombres en la Declaración de Independencia) no le pasó desapercibido que los derechos de la mujer eran totalmente ignorados y en una serie de cartas que dirigió a John Adams, su marido, trató de persuadirle de que tuviera en cuenta a las “damas” al redactar las leyes del nuevo Estado. Ella conocía por propia experiencia las limitaciones legales y sociales a que estaba sometida la mujer, así como su total falta de oportunidades intelectuales. Abigail fue hija de un respetable ministro presbiteriano de Massachussets, esposa del segundo presidente de los Estados Unidos y madre del sexto, no fue nunca a la escuela. Debido a la tarea que comenzó, esta notable mujer es considerada como una de las primeras defensoras de los derechos de la mujer.

Para 1792 es Mary Wollstonecraft quien tiene el mérito de haber escrito uno de los primeros libros feministas (producidos por la pluma de una mujer) el cual, es por lo mismo uno de los primeros gritos de rebeldía, gritos que a partir de ese momento iban a comenzar a oírse con creciente frecuencia en todo el mundo occidental.

La propia vida de esta insigne mujer parecía ser una prueba de la perentoria necesidad de reivindicar los derechos del sexo femenino y de luchar contra su postergación social y legal, a fin de darle la oportunidad de defenderse cuando la suerte le fuese adversa, y eso es lo que tuvo ella, la valentía de propugnar su obra *A Vindication of the Rights of Women* (Vindicación de los Derechos de la Mujer), en una época en que semejante empresa era inaudita y suponía una enorme osadía.

Por otro lado, en Francia; Aurore-Lucile Dupin, que popularizó el seudónimo de *George Sand*, fue una gran inconformista francesa. Habiéndose casado a los dieciocho años con el barón Dudevant, algo aficionado a la bebida y a las aventuras amorosas, dio su primera prueba de independencia al separarse de él y marcharse a

París con sus dos hijos dispuesta a ganarse la vida, gracias a su talento literario (1832) pronto se colocó en primera fila entre los novelistas de su tiempo.

A pesar de que no perteneció a ningún movimiento feminista, toda su vida fue una expresión de protesta contra las costumbres vigentes. Además de haber tenido el valor de abandonar a su marido y de utilizar un nombre de varón, adoptó el traje masculino y nunca trató de disimular las numerosas aventuras amorosas que tuvo en su vida, algunas con hombres de tanto relieve como Alfred de Musset o Chopin, haciendo caso omiso de los convencionalismos sociales o de las leyes civiles y religiosas.<sup>40</sup>

Otra mujer ejemplar fue Lucrecia Mott. Esta mujer perteneciente a una familia de cuáqueros tuvo una vida con grandes privilegios ya que éstos concedían a las mujeres igualdad de condiciones dentro de su sociedad; además de haber nacido en la Isla de Nantucket, donde las mujeres eran por tradición muy independientes, esto aunado a que desde pequeña le fue fomentado su talento natural por la escritura, tuvo como consecuencia que, a los veintiocho años, fuese nombrada Ministra de su religión tarea que le llevaría a desarrollar la capacidad de hablar en público. Sus inicios fueron a favor del esclavo negro, desembocando en las ideas de la liberación de la mujer. Es para 1854 que en una Convención para los Derechos de la Mujer celebrado en Filadelfia<sup>41</sup> en donde pronuncia un improvisado discurso que abre camino a enfrentar los más básicos derechos de la mujer.

Y es extraño pero en Francia, por ejemplo, es un hombre (demostrando como el feminismo también contó con partidarios del sexo opuesto), León Richier, al que, según Amalia Martín-Gamero en su libro *Antología del feminismo* le brinda el título de “Padre del Feminismo” ya que fue el fundador con la colaboración de Marie Deraisme, de la *Association pour le Droit des Femmes*.

En Inglaterra fue Millicent Garret-Fawcett quien primero organizó a las mujeres, antes de que Mrs. Pankhurst se lanzara a las calles al frente de las sufragistas militantes a pedir el voto de las mujeres europeas.

Luisa Otto es una de las primeras feministas de Alemania y en 1865 se funda la primera asociación feminista en aquel país. Más tarde es la socialista Rosa

---

<sup>40</sup> Martín – Gamero Amalia, *Op. Cit*, 1975, pág. 109.

<sup>41</sup> Publicado en: *History of Woman Suffrage*. Rochester, N.Y., 1881. Citado en *Antología del Feminismo* de Amalia Martín, 1975, pág. 59.

Luxemburg la que asume la representación del movimiento alemán, muy relacionado entonces con el marxismo. En Italia es María Mazzoni la que capitanea las reivindicaciones femeninas.

El año de 1882 vería nacer a una mujer cuyos dotes literarios serían el detonante del feminismo literario más sutil, mismo que en la actualidad sigue seduciendo a sus lectores y seguidores: Virginia Woolf mujer de tan finísima sensibilidad (sensibilidad casi enfermiza, como se revela en toda su obra y confirma su trágico fin) y cuya casa llegó a ser uno de los centros del mundo literario londinense, no podía por menos preocuparse de la lamentable postergación social y cultural de la mujer.

Esta mujer valiéndose de un arma más contundente que el griterío desaforado (su afilada pluma) escribió algunas de las páginas más bellas y profundas que sobre el tema del feminismo se han publicado. En su libro *A Room Of One's Own* (Una habitación propia 1929) nos expone las aspiraciones y las frustraciones de toda mujer inteligente, y muy especialmente de la que siente el impulso de escribir.

La manera en que Virginia Woolf enjuicia el problema es, evidentemente innovadora, muy diferente. No hay en este ensayo, ni en *Three Guineas* (1938) también feminista, el menor afán polemizador. No se trata de un ataque directo en contra de la situación de la mujer; es por el contrario, una reflexión aguda, penetrante de la injusticia que supone privar al sexo femenino de las oportunidades necesarias para desarrollar su singular personalidad. "Su feminismo, un tanto peculiar, esta por consiguiente impregnado de feminidad. Es un feminismo que aspira a que la mujer consiga, no tanto unos derechos, como el desarrollo de su personalidad femenina prescindiendo del hombre como punto de referencia, aunque situándose en su misma altura como mujer."<sup>42</sup>

Seis meses después de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Simone de Beauvoir publica en 1949 *El Segundo Sexo*. A la hora de su redacción era la filósofa existencialista francesa, pero no era todavía una feminista, pues creía que los problemas de la mujer se resolverían automáticamente con el contexto de una sociedad socialista. Acabó sus estudios de filosofía en 1929, año en que conoció a Jean Paul Sartre (con quien sostuvo una relación amorosa). *El Segundo*

---

<sup>42</sup> Martín – Gamero, Amalia, *Op. Cit*, pág. 208.

*Sexo*, es su obra más conocida, consta de mil páginas en dos volúmenes que repasan la figura histórica de la mujer desde la perspectiva existencialista.

La aparición del libro produjo un escándalo en la sociedad y en la ideología tradicionalista de su época. Afirma que “La mujer es un individuo completo, al igual del macho, es también un ser humano sexuado”. Aunque estaba a favor de que las mujeres pudieran acceder a todos los dominios masculinos, que no hubiera territorios o especializaciones para uno u otro sexo, su obra abrió el campo del pensamiento filosófico feminista y dio pie para el debate actual centrado más entre el feminismo de la igualdad y el de la diferencia. Entendiéndose como una ideología contemporánea basada en una equidad para ambos sexos. La mujer tiene la oportunidad de incursionar en las actividades que antes le eran negadas por considerarse sólo aptas para los hombres, es de la aportación de Simone de Beauvoir de donde parte la explicación actual para tal caso.

Simone de Beauvoir se reveló como mujer del valor y de la integridad formidables que apoyó su tesis: las opciones básicas de un individuo se deben hacer en las premisas de una vocación igual para el hombre y la mujer fundados en una estructura común de su ser, independientemente de su sexualidad.

Por ella y por todas las mujeres que le anteceden es por lo que las *Mujeres Precursoras del Feminismo* merecen una mención especial por ser ese catalizador que impulsó el desarrollo de una nueva concepción del “ser mujer”.

### 1.3 Nuestras representantes mexicanas.

***Las filósofas feministas hemos creado una filosofía propia  
y se conoce el pensamiento de infinidad de mujeres  
que han existido en todo el mundo y cuyos nombres habían  
sido borrados de la historia oficial de la filosofía “del hombre”.  
Graciela Hierro (1928 – 2003)***

Toda América Latina, en especial México, ha sido rico en mujeres ilustres que han dado brillo a la escena mundial con su presencia histórica. Infinidad de nombres le han dado sentido a una sola causa que ya se comenzaba a gestar en el viejo continente y que pronto repercutiría en las sociedades latinoamericanas.

No obstante que la mujer mexicana, de cuatro siglos atrás, estuvo relegada y al margen de toda actividad intelectual, política y económica dentro de la sociedad, la historia nos revela que cuando la mujer se decide a actuar no importa ni la época ni las limitaciones que la constriñen en determinada norma. Si se propone algo, generalmente lo logra.

Mención especial debemos otorgar a *nuestras representantes mexicanas* quiénes dentro de una sociedad que apenas despertaba al brillo de la modernidad, tuvieron la sagacidad de empuñar sus plumas, de levantar la voz y anteponer sus ideas con el único fin de no dejar a la mujer hispanoamericana al margen de ese progreso que ya se observaba en el resto del mundo.

En este apartado se mencionará brevemente algunos nombres y actividades realizadas por mujeres mexicanas involucradas en diferentes procesos del país y su contribución al movimiento feminista o lucha de la mujer, que como mencionaba, ya se había desatado en el resto del mundo.

La incursión se inicia en los albores del nuevo mundo, antes de la Conquista de la Nueva España, fuera de las doncellas que se ofrecían en holocausto a los dioses indígenas, pocas o ninguna noticia tenemos de mujeres prehispánicas que hayan logrado imprimir su nombre en nuestra historia, sin embargo, la Malinche sobresale de entre los vestigios de aquella época.

Marina o Malintzin, una de las veinte doncellas indias que fueron obsequiadas a los soldados españoles, bajo el mando de Hernán Cortés, al llegar a Tabasco en 1519 fue quien representa a las mujeres de su época. Entre las virtudes de esta

mujer se encontraba el dominio de la lengua maya y la nahua y fácilmente aprendió el castellano. Fiel compañera, salvó en cantidad de veces a Cortés y fue intérprete de los conquistadores.

El autor de la *Verdadera Historia de los Sucesos de la Conquista de la Nueva-España*, Bernal Díaz del Castillo, se muestra inclinado hacia la admiración del pensamiento y la presencia femenina y deja al descubierto la personalidad vigorosa de la Malinche y su decisiva participación en esta etapa de nuestra historia, que marca los orígenes de nuestra ascendencia criolla, con toda la gallardía de la raza y todo el ímpetu de la sangre española.

El segundo eslabón de la cadena es la famosa monja de los tiempos coloniales, la primera feminista de América, Sor Juana Inés de la Cruz, mencionada en nuestro primer capítulo, la retomamos de nuevo por considerar que su aportación al desarrollo feminista latinoamericano fue basto y digno de profundizarse.

Y es así como tuvo que pasar más de un siglo para que México se adueñara de uno de los pensamientos más característicos y admirables, doña Juana Inés de Asbaje y Ramírez de Cantillana, la “Décima Musa” para muchos. Es ella la más celebrada crítica del machismo, una de las más grandes poetisas del mundo hispánico.

Primera mujer que en nuestra patria se enclaustra para liberarse de la ignorancia. Lucha a favor de la mujer, ella misma se supera y supera los grandes obstáculos de su tiempo: los prejuicios. Desde los tres años se la ingenia para que la maestra de su hermana que llegaba desde Amecameca le enseñe las letras, para que poco después esas letras convertidas en sílabas, formen las palabras que le han de dar gloria y fama. Aprende música y astronomía, se autodisciplina y se corta el cabello como castigo cuando un concepto o idea no es aprendido con la prontitud que ella desea. Es hermosa y oculta su belleza bajo el hábito, porque no es su rostro ni su cuerpo los que la han de hacer inmortal, es su espíritu, su inteligencia, su ingenio y su tenacidad.

Es en la Revolución Mexicana donde encontramos la representación de la mujer que luchó por los mismos ideales de una nación. Entre ellas encontramos a Carmen Serdán, la infatigable colaboradora de la causa revolucionaria, quien junto con su hermano Aquiles, combatió por el antirreeleccionismo.

Juana Belem Gutiérrez de Mendoza, valiente periodista duranguense, fue otra de las mujeres que se unió a las filas revolucionarias a través de su decidida pluma y auténtica vocación periodística.

Durante la gesta de la Independencia muchas mujeres con su actuación directa o indirecta tomaron parte en la conformación de nuestra historia. Las inquietudes político sociales de las mujeres de La Independencia son variadas. Lo importante es recordar y afirmar que la mujer no permaneció pasiva ni rehuyó responsabilidades, y como ejemplo citaremos a quien se debe, de manera sobresaliente, la precipitación del "Grito de Independencia": doña Josefa Ortiz de Domínguez, quien al quedar huérfana ingresó como interna al Colegio de las Vizcaínas. Al salir, contrae matrimonio con el licenciado Miguel Domínguez, nombrado posteriormente Corregidor de Querétaro. *La Corregidora*, con su actuación oportuna y decidida, colaboró con ingenio y audacia para que México fuera independiente y libre.

Otras mujeres sobresalientes de este periodo son: Gertrudis Bocanegra (1765), Madame Calderón (1820) y Leona Vicario (1789 - 1842) siendo esta última quien se destaca por su participación en dicho movimiento, pues al conocer a Andrés Quintana Roo, decide colaborar con él: sirvió de mensajera, ayudaba a fugitivos, enviaba dinero y medicinas y colaboraba en todo lo que le fuera posible.

Ya entrado el siglo XX tenemos, por ejemplo, la destacada actuación y proyección de doña Amalia Caballero de Castillo Ledón, primera mujer en México que fue destinada a ocupar la Subsecretaría de Educación Pública. Representante de nuestro país en el extranjero, distinguida y culta conferencista quien siempre se ha preocupado y trabajado por la superación de la mujer.

Es Frida Kahlo (hija del fotógrafo del porfiriato Guillermo Kahlo), la pintora mexicana reconocida mundialmente quien fue una de las primeras mexicanas que estudió en la Universidad Nacional Autónoma de México. En su época sólo 35 mujeres asistían a la universidad de un total de 2 mil estudiantes. Ella quería estudiar medicina, pero un fatal accidente le impidió seguir su carrera y se dedicó a la lucha política y a la pintura, con su pareja Diego Rivera.

"Una de sus obras más antiguas la muestra en el centro de su casa, en el centro de México, en el centro del mundo, reflejando su intensa ambición. Las mujeres en nuestro país hemos sido tradicionalmente condicionadas para no ser

ambiciosas. Ella comprendió que para ser persona una tiene que superar la educación femenina tradicional que yo llamo *domesticación de las mexicanas* (Hierro Graciela 1989). Expresa una nueva forma de orgullo feminista”.<sup>43</sup>

Rosario Castellanos, la maestra que lucha por cambiar la identidad de las mexicanas, en su texto *Mujer que sabe latín, ni encuentra marido ni alcanza buen fin* describe el problema de las mexicanas que ni siquiera habían alcanzado el nivel de luchar por la posesión de su cuerpo, estaban aún en el periodo de intentar conocer su propia autonomía.

Estudiante de la Facultad de Filosofía y Letras, escribió la primera tesis feminista de la UNAM, en 1950, preguntándose: “¿Existe una cultura femenina?”. Ocupó cargos diplomáticos importantes, fue embajadora de México en Israel y su discurso inaugural constituye una revolución en la historia de México. Y es importante, como comenta Graciela Hierro, ella fue la primera que ocupando un puesto oficial en el gobierno se atrevió a hablar de la relación mujer-hombre tan indignante. El final de su vida lo vivió en Israel al morir allí en un accidente.

Y es sin duda, la Universidad Nacional Autónoma de México, primera institución de educación superior que abre el acceso a la educación femenina, un semillero de mujeres vanguardistas que han escrito con sus aportaciones la historia del feminismo en México. A este respecto cabe mencionar que en 1886, Margarita Chorné y Salazar pasó a la historia por obtener un título profesional en México. Esta dentista abrió una brecha que después siguieron personajes como la doctora Matilde Pérez Montoya, la abogada María Sandoval de Zarco, la arquitecta Micaela Hernández y la periodista Laureana Wright. Estas mujeres son señaladas por los historiadores como unas de las primeras feministas mexicanas<sup>44</sup>. Dirigentes de movimientos sindicalistas, propulsoras de revistas y periódicos, revolucionarias, normalistas, entre otras fueron quienes marcaron el camino para la sociedad mexicana.

Es larga y apasionante la lista de mujeres que realizan y han realizado una seria, inteligente y efectiva actividad al servicio del país, con representación oficial o

---

<sup>43</sup> Hierro Graciela, *Op. Cit.*, 2003.

<sup>44</sup> Gómez Durán Thelma, “Feminismo, 100 años en México” en *Milenio* Diario, pág. 37.

en empresas e instituciones privadas, ocupando puestos de verdadera responsabilidad.

María del Carmen Millán, por ejemplo, es la primera mujer incorporada y recibida como miembro de la Academia de la Lengua. Florentina Villalobos de Pineda, maestra, dinámica diputada del partido Acción Nacional en la XLVI Legislatura. Enriqueta Villegas, Oficial Regional de Información de la FAO para la Zona Norte de América Latina (Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura). En letras y humanismo, la escritora y maestra Emma Godoy, cuya personalidad y calidad moral han quedado impresas en sus libros, cátedras y conferencias que reflejaban su inspiración mística, creando obras teatrales y de poesía.

Para concluir no quisiera dejar de mencionar a una gran mujer, misma que en su legado deja impregnada a la mujer contemporánea de una posibilidad diferente de ver los estudios de género. Gracias a su “teoría feminista de la diferencia” es como doy vida a esta tesis.

Graciela Hierro, es por mucho una vanguardista dentro del terreno del feminismo contemporáneo. Nacida en la ciudad de México en el año de 1928, pertenece a una generación en la que el “destino natural” de la mujer era el matrimonio y la crianza. Realizó estudios de maestría y doctorado en filosofía en la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, mientras educaba a cinco hijos. En una entrevista comparte un anécdota que le recuerda el momento en que comenzó a ocuparse de ella misma: *“Un día mi suegra me sorprendió diciendo: Mi hija, si no estudias te convertirás en trapeador de la familia, como yo he sido... Había nacido ya mi primera hija, tendría entonces más o menos cuatro meses. De inmediato, a sugerencia suya, me inscribí en la Universidad Femenina de Adela Formoso (...) inicié la preparatoria abierta, en la que me dejaban entrar y salir a la hora que yo quisiera, llevar a mi niña y faltar a clases. Así fui libre, y desde entonces nada más me detiene...”*<sup>45</sup>

Respecto de su incursión en los estudios de género y la filosofía feminista, debe señalarse que en 1978 fundó en México la Asociación Filosófica Feminista, afiliada a la Society for Women in Philosophy (SWIP), de Estados Unidos de

---

<sup>45</sup> Hierro Graciela, *Gracias a la vida*, pág 3.

Norteamérica, y que desde entonces forma parte de grupos de estudiosas feministas de México, Estados Unidos, Canadá y Argentina.

A ella se debe también la introducción de la filosofía feminista en nuestro país, a partir de la realización de la primera mesa redonda en torno al tema “La naturaleza femenina”, en el tercer coloquio nacional de Filosofía, organizado por la Asociación Filosófica de México, en 1979.

La investigación básica que desarrolló es la “filosofía feminista de la diferencia”, cuya pretensión “es superar la exclusión de las mujeres en la vida teórica y en la práctica para alcanzar la equidad, porque la equidad significa que la ley se aplique de acuerdo con las necesidades de nosotras, las excluidas, y no que las excluidas cambien para apegarse a la ley.”<sup>46</sup>

Esta irrepetible mujer apenas dejó de estar con nosotros el año ante pasado pero su legado queda en sus libros y estudios realizados en los campos de ética, filosofía de la educación y filosofía feminista, además de la cantidad de tesis asesoradas de licenciatura, maestría y doctorado, contando también con sus cátedras impartidas en la Facultad de Filosofía y Letras de esta Universidad y pasando por sus aportaciones al PUEG (Programa Universitario de Estudios de Género) de la UNAM.

Lo único que podemos concluir es que nuestro país se enorgullece de sus aportaciones y trabajo realizado. Todas estas mujeres y las que no se han mencionado son dignas de admiración, no sólo por su tarea realizada, sino por sus personalidades características mismas que les dan sentido a todas las luchas emprendidas por la emancipación y el desarrollo de las mujeres alrededor del mundo y especialmente de la mujer mexicana.

---

<sup>46</sup> Careaga Gloria, *Trayectoria de vida y entrevistas de Graciela Hierro*, Modemmujer, pág. 3.

## CAPÍTULO 2

### **LA MUJER TRABAJADORA Y SU HISTORIA. (MUJERES PROFESIONISTAS DENTRO DEL CAMPO LABORAL EN MÉXICO)**

*“El problema de la mujer espera todavía solución.  
Después de haber vivido durante años en una  
condición de subordinación,  
ha conseguido mediante el trabajo no solo  
una liberación económica, sino también moral.  
Sin embargo, la mujer no está todavía satisfecha,  
no ha conseguido aún el equilibrio necesario para  
poder sentirse verdaderamente autónoma  
y contenta con su nueva posición dentro de la sociedad.”  
Augusta Grosso.*

#### *La mujer trabajadora y su historia...*

No es nada nuevo mencionar a la mujer inmersa en el campo laboral. Registros históricos la sitúan desde los inicios de la humanidad como trabajadora; sin embargo, es preciso notar que el reconocimiento por el trabajo realizado no tenía cabida. El interés por analizar la incursión de la mujer en el empleo remunerado inicia con la emancipación femenina y las ideas de valorización del trabajo de la mujer.

A diferencia del capítulo anterior, donde se vierte un poco de historia del feminismo y de las mujeres que sentaron las bases de esta revolución ideológica y de tradiciones, intentando anteponer las bases que le dan razón de ser a la historia actual que sobre el feminismo se ha visto y los logros y avances que en este terreno se han alcanzado, en el presente capítulo se abordará la condición laboral de la mujer, *la historia de la mujer trabajadora* que se relaciona íntimamente con el tema de mi investigación abriendo un preámbulo y trayendo a escena a las mujeres en el trabajo a través de las diferentes épocas.

Lo anterior nos ayudará a comprender cómo la profesionalización de la mujer con el paso del tiempo la ha llevado a ocupar puestos que antes eran impensados por su condición de mujer; de la misma manera, nos daremos cuenta que el trabajo femenino siempre ha estado presente en la evolución de las sociedades, pero ahora, lo que cambia es la lucha por el reconocimiento de éste.

Por lo anterior, vale la pena hacer un breve recuento de *la mujer trabajadora y su historia* la cual, en la mayoría de las ocasiones, viene acompañada de luchas y un esfuerzo constante por seguir construyendo su lugar en la historia del trabajo remunerado a nivel mundial.

Así pues, iniciando sabemos que en todas las etapas de la historia de la humanidad aparece la mujer en su condición de trabajadora. A través de los siglos ha ejercido toda clase de menesteres. De ahí que no es la especialización de ciertas labores la que podría caracterizar su actividad; ha trabajado la tierra, ha cuidado el ganado, ha sufrido la esclavitud y vivido la servidumbre; ha sido artesana y posteriormente obrera; conoció el cambio de la rueca por las máquinas de hilados y tejidos y fue testigo de las transformaciones tecnológicas que convirtieron el arado en tractor.

La mujer ha sabido, incluso, hacer la guerra cuando así se le ha requerido, y ha llegado también a ser profesional. Sin embargo, paradójicamente, su actividad no ha quedado insertada puntualmente en el proceso social como lo ha sido la del hombre. La historia del trabajo esta escrita por la historia del varón trabajador.”<sup>47</sup>

La amplia trayectoria de las mujeres en el empleo es inmensa, no sólo es el hecho de querer sobresalir en el trabajo remunerado, por el contrario, desde la aparición de la mujer en la historia, ésta ha tenido que desempeñar diferentes actividades para sobrevivir y lograr la supervivencia de sus familias, pues se ha visto que dependía más de la mujer que del propio hombre ya que él sólo se limitaba a salir en busca del alimento.

En la historia encontraremos a las primeras mujeres trabajadoras alrededor del año 2000 a.C. En aquel tiempo las mujeres podían emprender negocios o trabajar como escribas en la antigua ciudad de Babilonia. Pero en las sociedades primitivas las mujeres de las clases sociales privilegiadas quedaban relegadas al hogar y las mujeres trabajadoras eran ya esclavas, ya plebeyas semi-libres quiénes trabajaban en labores poco cualificadas o que ejercían la prostitución. En la antigua Grecia, las mujeres trabajaban fuera del hogar como vendedoras de sal, higos, pan y cáñamo; como costureras, enfermeras, cortesanas, prostitutas, lavanderas,

---

<sup>47</sup> Elu de Leñero, Ma. del Carmen, *El trabajo de la mujer en México: alternativa para el cambio*, pág. 20.

zapateras y ceramistas. Las ocupaciones de las mujeres eran similares en Asia y en América.

En la India, las mujeres trabajadoras picaban piedras para hacer carreteras y empeñaban largas jornadas laborales tejiendo. En el caso de la *Europa medieval*, los artesanos que trabajaban en sus casas solían emplear la mano de obra que les proporcionaba su propia familia. Esta costumbre también se daba en los gremios de la *edad media*; incluso en aquellas corporaciones donde no se admitían mujeres se podía aceptar a las viudas de miembros del gremio, siempre que tuvieran los conocimientos necesarios. Algunos de los primeros gremios excluían a las mujeres; otros las aceptaban con ciertas limitaciones.

En el siglo XIV, las mujeres desempeñaban en Francia y en Inglaterra trabajos reservados tradicionalmente a los hombres, como los empleos de marinero, peluquero, carpintero, cuidadores de caballos y conductores de carretas. Algunos gremios de tejedores estaban formados en exclusiva por mujeres.

De forma progresiva, los gremios fueron sustituidos por el sistema del *putting-out* (el empresario proporcionaba a domicilio las materias primas y las herramientas necesarias y recogía más tarde el producto acabado). Entre estos trabajadores había mujeres que recibían un salario por su trabajo, mientras que los hombres casados recibían la ayuda de sus mujeres e hijos.<sup>48</sup>

Durante el siglo XVIII y principios del XIX, cuando se estaba gestando la *Revolución Industrial*, el sistema del *putting-out* fue perdiendo su importancia. Los bienes producidos mediante procesos artesanales en el propio domicilio empezaron a fabricarse en serie con máquinas en grandes fábricas, utilizando el sistema industrial.

Las mujeres competían en el mercado laboral con los hombres, pero trabajaban sobre todo en las primeras fases de elaboración de la lana y en las fábricas textiles. Los empresarios preferían emplear a mujeres en este tipo de sectores, por su habilidad y porque así pagaban sueldos más bajos, pero también porque las primeras organizaciones sindicales solían estar formadas sólo por hombres. Lo habitual era que las mujeres fueran explotadas en las factorías, institucionalizándose un sistema en el que predominaban los bajos salarios, pésimas

---

<sup>48</sup> Datos obtenidos de: *Encarta Enciclopedia Multimedia*, Microsoft Corporation. 1993-2003

condiciones laborales, largas jornadas de trabajo y otra serie de abusos que, junto con la explotación infantil, eran algunos de los peores ejemplos de la explotación de los trabajadores durante el primer capitalismo industrial. La legislación relativa al salario mínimo y otro tipo de medidas legales intentaron mitigar esta muy notoria explotación de las mujeres trabajadoras.

Por otro lado, es también en el siglo XIX, cuando las luchas laborales parecen agravar al principio la condición de aislamiento de la mujer. Fuera del hogar había grandes interrogantes sociales, políticos, morales y religiosos; frecuentes agitaciones, guerras entre naciones; entre las clases sociales, choques de ideologías. En casa, en cambio, algunas mujeres parecían seguir como siempre, excepción hecha de las pocas agitadoras socialistas o “comprometidas” en quienes se cebaba una acerba ironía.<sup>49</sup>

Había, como ya hemos mencionado anteriormente, trabajadoras sujetas a un horario duro, con muchachos e incluso niños privados, también ellos de una legislación que los defendiese.<sup>50</sup> A pesar de todo, el trabajo era un problema que tenía que ver solamente con los hombres, según la mentalidad corriente. Tocaba a las mujeres sólo en cuanto sufrieran por la desocupación de los hombres, por las huelgas o por los arrestos de los agitadores.

Sin embargo, las mujeres que sí se desempeñaban en actividades profesionales o eran dueñas de negocios, lo que a veces se conoce como profesionales de cuello blanco, sufrían menos los efectos de la explotación, pero se enfrentaban a graves desigualdades salariales y de oportunidades. La creciente utilización de las máquinas de escribir y del teléfono, a partir de la década de 1870, creó dos nuevas clases de trabajo donde predominaba el empleo de mujeres, como mecanógrafas y telefonistas, pero estas dos tareas se institucionalizaron como puestos de bajo nivel salarial y baja categoría laboral.

Es importante detenernos y ofrecer una mención relevante a las primeras mujeres en la historia del trabajo en ir a la huelga, a finales del ochocientos son las mondadoras de arroz y las obreras textiles (trabajos feminizados ya para esa época) quienes organizan la primera huelga laboral al abandonar sus trabajos temporalmente y organizarse para hacerlo. En consecuencia y debido a que las

---

<sup>49</sup> Radies Emilio, *La Mujer en la nueva sociedad*, España, 1971, Pág. 17.

<sup>50</sup> *Ibidem*.

mujeres de la burguesía, atentas al movimiento de emancipación europeo se batían solo por la “rehabilitación” de la mujer en el ámbito de la familia. Ellas aún no pensaban en la vida profesional; a lo más continuaban estudiando para obtener el diploma o el doctorado como un caso de extrema necesidad y eran títulos que se relacionaban usualmente con la enseñanza.<sup>51</sup>

La enseñanza, sobre todo la primaria, era una tarea que realizaban mujeres, así como la medicina, profesión en la que ellas lograron cierta relevancia. La enfermería ha sido de forma tradicional una profesión reservada en la práctica a las mujeres. Una de las primeras universidades que admitió a mujeres fue la de Edimburgo (Escocia) en 1889. Asimismo, las universidades argentinas admitían mujeres a finales del siglo XIX y conservan hoy un alto grado de participación femenina en la educación superior. Las actividades profesionales, cuyos estatutos fueron uno de los primeros objetivos de la legislación relativa a la igualdad de oportunidades, se convirtieron en una plataforma de partida para lograr la equidad de la mujer trabajadora durante el siglo XX, pero todavía no se ha logrado la igualdad salarial ni de oportunidades, más común en el sector empresarial.

*La mujer trabajadora en la actualidad* representa más de la tercera parte de la fuerza laboral mundial y producen más del 70% de los alimentos de África<sup>52</sup>, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

La situación del empleo de mujeres en los países industrializados, caso específico Europa, Estados Unidos y Japón es muy similar. Antes de 1990 la participación de la mujer en Alemania Occidental (ahora parte de la reunificada República Federal de Alemania), era del 38%, y del 55% en Suecia.<sup>53</sup> En España el porcentaje es mucho menor, debido a la tardía incorporación de la mujer al mercado laboral. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. La negociación

---

<sup>51</sup> Rádiz Emilio, *Op. Cit.* Pág. 49.

<sup>52</sup> Datos de la Organización Mundial del Trabajo (OMT)

<sup>53</sup> Datos obtenidos de: *Encarta Enciclopedia Multimedia*, Microsoft Corporation. 1993-2003.

colectiva se utiliza con más frecuencia en Europa que en Estados Unidos para mejorar las condiciones laborales de las mujeres.

Las políticas de empleo en la Europa del Este y en los países de la Unión de Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS) con regímenes comunistas partían de la creencia de que la mujer tenía tanto el derecho como el deber de trabajar. En 1936 la Constitución soviética señalaba que no se podía legislar en contra de la igualdad de la mujer. La URSS y sus aliados promulgaron leyes a favor de la protección de menores, la educación, la salud y las actividades lúdicas. Según distintas estimaciones, en las décadas de 1970 y principios de 1980 el 85% de las mujeres soviéticas entre 20 y 55 años trabajaban fuera de casa; en la Alemania del Este el número de mujeres asalariadas superaba el 80%. Aunque participaban más en el mercado laboral que las mujeres de Occidente, las trabajadoras de Europa del Este también se ocupaban de tareas que requerían poca calificación y casi siempre en cargos de menor responsabilidad que los de los hombres.

En Bulgaria, por ejemplo, el 78% de los trabajadores del sector textil eran mujeres, pero sólo el 25% contaban con la categoría de ingenieros; para la Unión Soviética estas cifras eran del 74% y el 40% respectivamente. Aunque no se fomentaba el empleo a tiempo parcial, el 50% de las mujeres casadas trabajaban sólo una parte de la jornada. Los estados comunistas defendían que debía pagarse igual salario a igual trabajo, pero eran pocas las mujeres que alcanzaban lo más alto del escalafón. Sin embargo, la exactitud de estas cifras ha sido puesta en duda tras la caída de los regímenes comunistas en Europa y Euro Asia, aunque quizá sea cierto que las mujeres de estos países disfrutaban de una mayor igualdad salarial y un número superior de oportunidades que las mujeres occidentales.

Sin embargo, es interesante observar las consecuencias del tránsito de un sistema a otro cuando desaparezcan las industrias estatales y los sistemas de seguridad social en los países de Europa central y del Este.

Entre los países occidentales, Suecia es el único país que ha logrado una mayor igualdad laboral para las mujeres. Durante las dos últimas décadas los ingresos salariales medios de las mujeres han pasado del 66% al 87% de los ingresos de los hombres. Al mismo tiempo, el Gobierno sueco ha emprendido una reforma de los libros de texto, la educación de los padres, la protección de menores, las políticas de impuestos y la legislación relativa al matrimonio y al divorcio para

fomentar la igualdad de la mujer en el mercado laboral, al tiempo que se reconocen las necesidades específicas de las madres trabajadoras. Se crearon programas de ayuda y asesoría para las mujeres quienes se reincorporaban, tras un periodo de maternidad, al mercado de trabajo.

Otros países europeos han analizado el modelo sueco, y algunos están adaptando los programas de ayuda a sus políticas de bienestar, aunque el costo económico de la adaptación del sistema de bienestar sueco es un obstáculo importante para conseguir estos cambios.

Japón, el país más industrializado de Oriente, conserva algunas de sus tradiciones con respecto a la mujer. La participación de las mujeres en el mercado laboral es menor a los países occidentales, pero la mujer suele dejar su trabajo de forma concluyente cuando tiene hijos, a pesar de que el alto porcentaje de educación en Japón hace que exista un elevado número de mujeres con estudios superiores.

Se ha creado una legislación relativa a la igualdad de oportunidades para garantizar y fomentar el empleo de las mujeres en tareas diferentes a las reservadas, según la tradición, a la mano de obra femenina (empleos mal pagados, como las tareas de secretaría y el área de administración), pero el promedio de mujeres quienes desempeñan altos cargos, tanto en el sector privado como en la administración pública, sigue siendo menor que el registrado en algunos países occidentales.

En Corea del Sur y Singapur, y en otras economías aún en proceso de crecimiento en el plano industrial del Sureste asiático, se han creado —gracias al desarrollo de sus economías— nuevas oportunidades laborales para las mujeres.

En Corea del Sur la presencia de la mujer en el mundo laboral es más reducida que en Japón; en los demás países de esta zona, la presencia femenina es aún menor. Las actitudes paternalistas tradicionales, la importancia de la familia en las diferentes religiones confucionistas y el predominio del islam en algunas zonas tienden a disminuir el estatus y la presencia de la mujer en el mercado laboral. Sin embargo, el crecimiento económico ha permitido que las mujeres puedan desempeñar cargos y cobrar salarios nunca antes imaginados. Además, estos países son los primeros interesados en impedir que las limitaciones de la tradición reduzcan su potencial creación de riqueza.

La situación de los países en vías de desarrollo como puede ser el caso de algunas regiones de África, Asia, Oriente Próximo y América Latina siguen soportando economías agrícolas pobres. La mayoría de las mujeres trabajan en el campo y en los mercados o acarreando combustible y agua en largas distancias, pero su contribución económica sigue sin ser reconocida.

En los últimos años, sin embargo, cada vez más mujeres se incorporan a las actividades productivas con el desarrollo de los centros urbanos y el avance de las políticas educativas en muchos países en vías de desarrollo. En los países africanos, en cambio, destaca el elevado porcentaje de la participación femenina en la fuerza laboral, pero su trabajo se limita a tareas agrícolas de subsistencia. A medida que la población se ha desplazado a las ciudades en busca de mayores ingresos, la mujer ha quedado relegada a permanecer en el campo como principal sostén de la familia.

El trabajo femenino se ha convertido casi en un campo de batalla entre quiénes lo deploran y los que se alegran que sea así. Nos encontramos así ante una mujer nueva, una mujer que tiene bien poco (o al menos debería tener bien poco) con la mujer de los tiempos pasados. Pero la mujer de hoy ha descubierto, y este ha sido el gran factor determinante del progreso, que esta a su alcance el trabajo productivo, el trabajo profesional extradoméstico, fuera de los muros del hogar.<sup>54</sup> Por ello y porque las Asociaciones mundiales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Banco Mundial (BM) han tomado medidas para apoyar los esfuerzos de la mujer por incorporarse cada vez con más éxito al trabajo remunerado, así como su acceso a la educación que considero es básica para su desarrollo profesional.

El Banco Internacional para la Reconstrucción y el Desarrollo (BIRD) ha definido un "paquete de medidas para la enseñanza básica", imprescindible para mejorar la preparación de hombres y mujeres en los países menos industrializados. Entre esta serie de medidas destacan la alfabetización básica, la elección de las preferencias vocacionales, la planificación familiar, el fomento de la salud y la higiene, la protección de menores, la nutrición y el conocimiento de la participación cívica.

---

<sup>54</sup> Grosso Augusta, "*La Mujer en escena*", citado en: *La Mujer en la nueva sociedad*, pág. 28.

En México se han hecho esfuerzos interesantes en materia educativa para tratar de destacar la importancia del trabajo y de todas las variantes de la mujer. Un ejemplo es la implantación como política educativa de la perspectiva de género en educación que tiene funcionando bien unos quince años en la educación mexicana. De igual manera la corrección de los libros de texto de los años 1993 y 1994 que adoptan expresamente la perspectiva de género como uno de los ejes de organización del material educativo para primaria y secundaria. Al mismo tiempo la formación del profesor se modifica en torno a la introducción de la perspectiva de género, un trabajo hecho en conjunto con el Banco Mundial y la Secretaría de Educación Pública.<sup>55</sup>

El analfabetismo es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Incluso en los países en los que se han logrado avances hacia la igualdad, los problemas como la elevada tasa de desempleo afectan negativamente al colectivo femenino. En países latinoamericanos se ha logrado un relativo progreso para ampliar las oportunidades laborales de las mujeres, quienes siguen sin tener un acceso igualitario a la educación, los programas de formación profesional o los préstamos y facilidades financieras, sobre todo en las áreas laborales imprescindibles para el crecimiento de una economía retraída o atrasada.

Y vale la pena mencionar, como caso específico, el de nuestro país. En México luego del año 2000 en donde el país sufrió un vuelco en su democracia al poner en el poder a un partido de alternancia en donde una de sus premisas principales de políticas públicas es la equidad de género, el Presidente mexicano Vicente Fox pone en boga el discurso de la equidad. Ahora sabemos que el discurso existe y se emplea con singular constancia como si el simple hecho de mencionar a “chiquillos y chiquillas” marcara una diferencia de fondo en la percepción del género.

La inclusión existe, se está trabajando para lograr estándares altos de equidad pero aún no es suficiente. Lograr la equidad en el empleo, en los salarios, en la educación, en el respeto, se llevará más que un sexenio, sin embargo, hay que reconocer que esa sociedad más incluyente está en construcción y que se ha dado un primer paso al entrar al terreno de la equidad de género como política pública social en este gobierno.

---

<sup>55</sup> Datos obtenidos en entrevista hecha por la autora a la doctora Sylvia Ortega Salazar, Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (SEP) Ciudad de México, Mayo, 2005.

Problemáticas como la anterior y todos los inconvenientes que provienen de la educación para impulsar la instrucción y profesionalización de la mujer para así obtener mejores puestos en el empleo serán tratados a profundidad en el siguiente subcapítulo, en donde se demostrará la importancia de la educación en la construcción de las profesionistas y mujeres en la actualidad, pues considero es un tema de suma relevancia para construir el perfil de la mujer con poder: empresaria o profesionista, en el caso específico de México.

Para concluir este apartado de la historia del trabajo de la mujer, cabe mencionar que el problema que conlleva la polémica de “trabajo remunerado o ama de casa” no es tanto el de destruir las paredes del hogar para llevar casi a la fuerza a la mujer a la fábrica o a las oficinas, sino hacer una obra de elevación cultural y espiritual, dar a la mujer la plena conciencia de sí misma dejándola después, si así lo prefiere, elegir entre lo que le interesa realizar.

También es importante mencionar que después de los ejemplos expuestos en este apartado no nos queda más que tomar ejemplo de los países desarrollados, europeos y asiáticos, para implementar las políticas públicas necesarias que permitan, con mayor facilidad, la incorporación de las mujeres en el empleo, con tratos y derechos justos que regulen los salarios y la igualdad de oportunidades: pues se ha demostrado que no sólo sirve para el desarrollo personal del sexo femenino, sino también ayuda, en gran medida, al desarrollo de las sociedades modernas en constante crecimiento económico.

Sin embargo, la batalla continúa y los objetivos realizados hasta ahora nos dicen que estamos al comienzo. No se oyen naturalmente los clamores del antiguo movimiento feminista, ni asistimos a aquellos mítines callejeros de las primeras pioneras inglesas; hoy se trata de una lucha propagandística, una batalla de persuasión, de convencimiento, de estímulo, puesto que la resistencia no viene sólo de los hombres, sino que con mucha frecuencia surge de la misma mujer<sup>56</sup>, de su pereza mental, de su resignación y también, como trataré de explicar, de las trabas e implicaciones que conlleva el trabajo femenino equitativo.

---

<sup>56</sup> Oreste Gregorio, “*La Gran Alternativa*”, citado en: *La Mujer en la nueva sociedad*, pág. 44.

## 2.1 La Educación como catalizador de la profesionalización de la Mujer.

*“Mientras la educación masculina se inspira en el postulado optimista, o sea la fe en la perfectibilidad de la naturaleza humana, que asciende en suave y armónica evolución hasta realizar la plenitud de su esencia racional, la educación femenina es tanto más apta en su providencial destino cuanto más ignorante y estacionaria, y la intensidad de educación, que constituye para el varón honra y gloria, para la hembra es deshonor y casi monstruosidad.”*  
**Emilia Pardo Bazán.**  
 (1851 – 1921)

Mujeres y hombres, ambos por igual, tienen derecho al acceso a la educación. Por años, la educación estuvo fuera del alcance femenino. Las mujeres de otras épocas tenían que desafiar las normas establecidas para poder instruirse, hoy las cosas tienen que cambiar.

“Díganos, por favor”, suplica una madre que vive en una de las islas de Indonesia, “cómo hemos de preparar a nuestros hijos para que vivan en un mundo que no entendemos”.<sup>57</sup> Nadie puede saber lo que el futuro exija a hombres y mujeres, pero hay algo que parece seguro en este complicado mundo: la instrucción ya no es un privilegio propio de un solo género, es una necesidad de la vida moderna. Es necesaria para trabajar, para ser un buen ciudadano y para el desarrollo cabal de los individuos en una sociedad.

En este apartado abordaremos el tema educativo, dándole un enfoque de género y situándolo como un catalizador importante para la profesionalización de la mujer actual. Sin lugar a dudas, hoy en día, las mujeres y los hombres que obtienen puestos de “alta responsabilidad o gerenciales”<sup>58</sup> cada vez están mejor preparados. En este capítulo veremos como ésta instrucción ha ayudado a las mujeres a poder acceder a estos puestos, a los cuales no tenía acceso anteriormente.

---

<sup>57</sup> Raymond, Alison, *La Mujer en el mundo moderno*, pág. 46

<sup>58</sup> **“Puestos de alta responsabilidad o gerenciales”**: Serán aquellos puestos laborales de alto mando; por ejemplo: Cabezas de Compañías (Presidentes, Vicepresidentes, Altos Ejecutivos) y, gerenciales, aquellos relacionados con la gerencia o manejo de una empresa. (N de A)

Se querrá demostrar es que a mayor grado de educación; entendiendo por éste término el grado de instrucción obtenida (licenciaturas, posgrados) existe una mayor profesionalización, por parte de la mujer actual, es decir, obtendrá un mejor empleo, mismo que obtuvo gracias a su preparación académica, así entre mejor instruidas, las mujeres han demostrado que pueden acceder a estos niveles que por años eran abarcados por hombres, debido, primeramente a que el hombre estaba mejor preparado educativamente que las mujeres.

A través de cifras y gráficas proporcionadas por la SEP (Secretaría de Educación Pública) se demostrará que las mujeres han ganado terreno dentro del sistema educativo nacional y han roto con los esquemas establecidos obteniendo posiciones sobresalientes en cuanto a indicadores educativos se refiere.

Por otro lado, presentaremos las bases de un programa nacional el cual pretende incorporar la “equidad de género”<sup>59</sup> en las escuelas, buscando con esto, la integración y la no discriminación desde edades muy tempranas en los individuos. Se pretende combatir el rezago y formar a los futuros profesionistas dentro de un ambiente de “iguales”.

Así pues demos inicio a este apartado cuya finalidad es aportar otra pieza del rompecabezas para armar el perfil de la mujer profesionista dentro del campo laboral en México.

***“Educar es preparar... para la vida”***  
***José Martí***

La incorporación de la categoría de género en las políticas educativas es de gran importancia para la comprensión, análisis y crítica de los comportamientos y formas de pensar que se consideran inherentes a las mujeres o a los hombres. Sabemos que esa concepción tradicional de los roles femenino y masculino no tiene una base natural, sino que es producto de una construcción social.

La escuela como instancia socializadora tiene una función relevante en el esfuerzo, fomento y conservación de valores y pautas de comportamiento. Por ello las maestras y los maestros son figuras importantes en la formación de patrones de

---

<sup>59</sup> ***Equidad de género:*** “Igual visibilidad, empoderamiento y participación de los dos sexos en la esfera pública y privada” Tomado de: Reynoso Diego, *La representación del género mediante cuotas en México y Latinoamérica*, 2003, Citado en: “Educación y Perspectiva de Género: Experiencias escolares y propuestas didácticas”, CONAFE-SEP-INMUJERES, 2004, p.p. 8.

conducta que pueden propiciar la división masculina y femenina; es decir, guiar el aprendizaje de los niños.

Las mujeres y los hombres han construido sus identidades a partir de una atribución biológica: su sexo. Las culturas han creado roles y prerrogativas sociales distintos para hombres y para mujeres, han especializado sus tareas cotidianas y han influido en la determinación de perfiles psicológicos opuestos. Así, más que en función de sus capacidades naturales, mujeres y hombres actúan conforme a normas sociales de comportamiento asignadas a su sexo.

No obstante, en la cultura occidental las mujeres se comenzaron a cuestionar su papel en la vida individual y social, sobre todo, a partir de los movimientos feministas de la segunda mitad del siglo XX. Sin embargo, y a pesar de los numerosos esfuerzos por lograr una convivencia equilibrada entre géneros, en la actualidad las mujeres aún tienen acceso restringido a los recursos, educación, información, toma de decisiones y prestación de servicios.

Por ello, es importante poner especial atención a la educación de las niñas en la actualidad, pues según datos de la titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F, cifras que arroja un estudio que realizó el Banco Mundial indican que “no hay inversión más rentable que la educación de las niñas”, es decir, los países donde se invirtió en educación de las niñas y las mujeres reportan un progreso en sus índices de desarrollo humano muy importante.

La escuela, como institución, es un espacio importantísimo para la socialización de las niñas y los niños, ahí se recrean normas y valores sociales, es decir, se preservan, refuerzan o modifican comportamientos y pautas socialmente aceptadas. Por lo mismo la convivencia escolar incide en la constitución de las identidades de niñas, niños y jóvenes, sobre todo en sociedades o comunidades que cuentan con pocos espacios de socialización además de la familia y la comunidad.

Lamentablemente, la propia institución escolar aún es generadora de situaciones en la que no se considera la vulnerabilidad de la mujer “por su condición de subordinación y de desventaja (...) como producto de relaciones inequitativas entre sexos” (Organización Panamericana de la Salud, *Género, mujer y salud en las Américas*, 1993)<sup>60</sup>.

---

<sup>60</sup> Citado en: “Educación y Perspectiva de Género: Experiencias escolares y propuestas didácticas”, Tríptico CONAFE-SEP-INMUJERES, 2004, p.p. 6.

La doctora Sylvia Ortega Salazar funcionaria de la SEP afirma que “En México y en el resto del mundo se impulsa esta adopción de la perspectiva de género por el interés de propiciar una incursión mayor de los grupos vulnerables entre quienes destacan como las vulnerables de las vulnerables: las niñas; también por la mayor participación de las mujeres en la educación universitaria, en la política; menos en la industria y en la ciencia”<sup>61</sup>

Y observa: “los niños chiquitos no tienen problemas, no son inequitativos, llega un momento en que sí, hay estudios que te indican que la primera percepción de diferencia de género esta por ahí de los 7 u 8 años, antes no. Sabemos que otro momento crítico es en la adolescencia, entonces tienen dos momentos y esta muy bien documentado en exámenes como PISA (Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes)”<sup>62</sup>.

Es por ello muy importante iniciar la educación con perspectiva de género<sup>63</sup> desde esa edad, principalmente para mitigar el efecto del machismo. La inequidad de género es abuso de poder, éste da lugar al conflicto, para evitarlo es necesario tomar acciones para combatirlo.

El Gobierno Federal en México, ha implementado como política pública y como uno de los logros del Programa Nacional de Educación 2000 – 2006 el implementar la educación con equidad de género. El objetivo es lograr que todas las niñas, niños y jóvenes del D.F asistan a la escuela, en la cual, los profesores y directivos tienen una excelente formación y los padres de familia se comprometan con el aprendizaje de los niños.

La meta es lograr la paridad entre niñas y niños en la enseñanza primaria y secundaria para el año 2005 y la plena igualdad de aquí al 2015.

En México, especialmente en el Distrito Federal, la asistencia a la primaria y la secundaria es equitativa por género; además las niñas obtienen mejores resultados en los indicadores educativos de eficiencia terminal y son menos propensas a la deserción y a la reprobación, ¿por qué? Es la pregunta que quedará pendiente para futuras investigaciones.

---

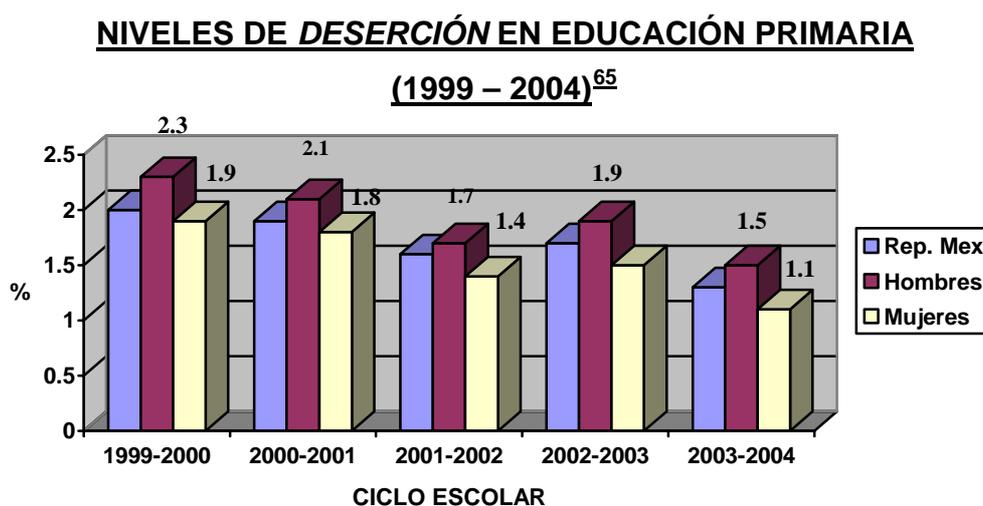
<sup>61</sup> Datos obtenidos en entrevista hecha por la autora a la doctora Sylvia Ortega Salazar, véase referencia anterior.

<sup>62</sup> *Idem.*

<sup>63</sup> *Perspectiva de Género:* Herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad. Tomado de: Glosario de Términos Básicos sobre Género, Secretaría de Gobernación, pág. 28.

Según la doctora Sylvia Ortega Salazar, Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el D.F., “el rendimiento escolar tanto para ellas como para ellos depende de un conjunto de condiciones que se encuentran en el hogar, en la escuela y en el entorno, se tiene bastante estudiado, la realidad es que las niñas tienden a estar más protegidas, más disciplinadas ello propicia que terminen exitosamente y en mayor proporción que los niños, pero se sabe también, que los niños entran en un mundo de relaciones entre sus pares varones muy violentas y muy rápidamente, eso tiene que ver con el reflejo de la cultura machista que aún se vive”.<sup>64</sup>

A continuación se presentarán unas gráficas que comprueban los índices de deserción y eficiencia terminal entre niños y niñas a nivel de educación básica para sustentar los datos antes mencionados.



**RANGOS DE EDAD: 6 – 12 AÑOS.**

Como podemos observar en el gráfico anterior a nivel primaria, los niveles de deserción son menores en las niñas comparándola con los niveles de los niños, tan solo del ciclo escolar 1999-2000 al ciclo escolar 2003-2004, los índices de deserción de las niñas disminuyeron de un 1.9 a un 1.1 por ciento respectivamente, de igual

<sup>64</sup> Véase entrevista a Sylvia Ortega Salazar (SEP)

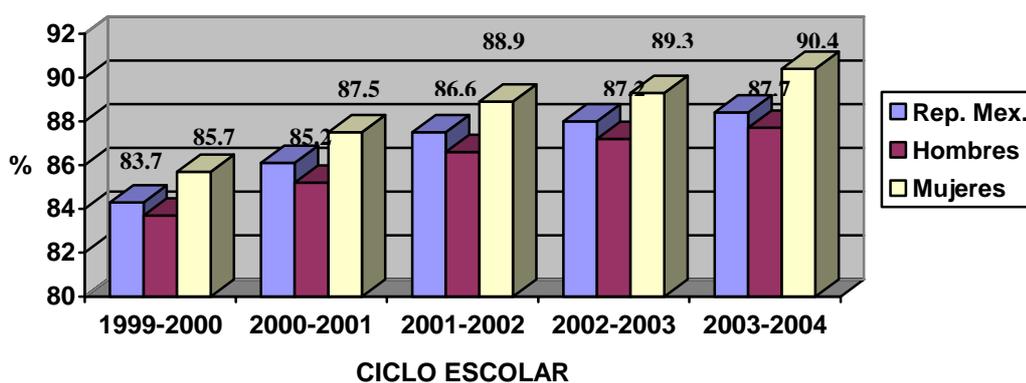
<sup>65</sup> Cifras y gráfica obtenida de: Política Educativa “Equidad de Género” Secretaría de Educación Pública, Comisión de Equidad y Género, Cámara de Diputados, julio 2004, pág. 11.

manera se nota una disminución por parte de los varones pero aún así sigue siendo mayor que la de las niñas.

A continuación se mostrará la gráfica que demuestra la eficiencia terminal a nivel primaria.

### **NIVELES DE EFICIENCIA TERMINAL EN EDUCACIÓN PRIMARIA**

**(1999 – 2004)**<sup>66</sup>



**RANGOS DE EDAD: 6 – 12 AÑOS.**

En esta gráfica, se observa claramente que la tendencia en las niñas es mucho más elevada que los varones, tan sólo, en el ciclo escolar 2003-2004 se registra la eficiencia terminal más elevada en comparación a los otros cuatro ciclos escolares.

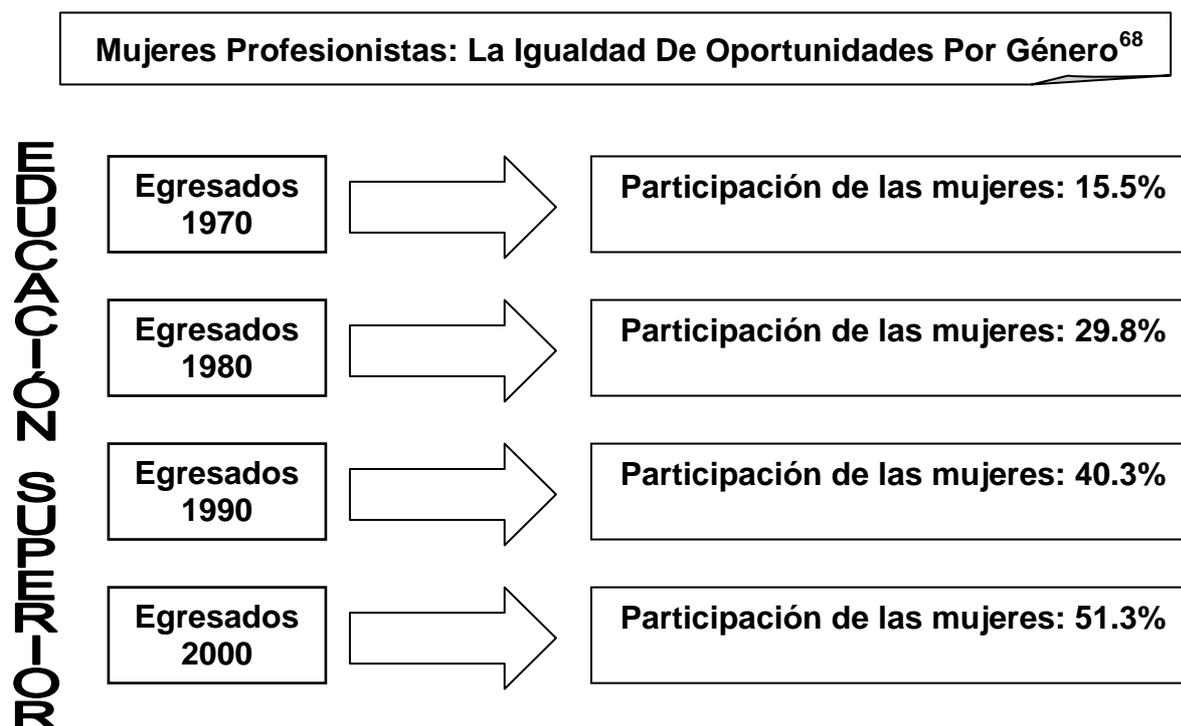
***“A mayor grado de escolaridad,  
mayor nivel de participación económica”  
SEP.***

Ahora, no todo está resuelto con la buena y adecuada educación de las niñas y los niños a nivel de educación básica. La importancia de demostrar estas cifras radica en que el eslabón va creciendo, es decir, si en el nivel básico las niñas concluyen sus estudios exitosamente es más probable que terminen una carrera universitaria.

<sup>66</sup> *Ibidem*, pág. 13.

A continuación y por ser materia importante para esta investigación ya que presentan un panorama general de la evolución de las mujeres y su desarrollo académico y profesional, se presentarán unos cuadros que contienen cifras importantes que arrojan los avances en materia de instrucción de la mujer mexicana en estudios terminales y en carreras con alta demanda, feminizadas y las que están dejando de serlo. Con ello se pretende sentar las bases y confirmar la idea de que no es la falta de instrucción lo que le hace a la mujer no acceder a puestos de “alto mando o gerenciales” sino, que siguen predominando estándares de discriminación y machismo los cuales obstaculizan al colectivo femenino a incursionar del todo en el ámbito laboral.

A lo largo de los últimos 30 años las mujeres han aprovechado de manera creciente las oportunidades que un sistema superior en expansión les ha proporcionado.<sup>67</sup> Ello se demuestra en los índices de profesionistas mujeres que año con año arrojan las principales Instituciones de educación superior del país.



<sup>67</sup> Fuente: *Mercado laboral de profesionistas en México*, ANUIES 2000.

<sup>68</sup> Datos obtenidos de: “La perspectiva de género en las escuelas de educación básica en el Distrito Federal”, mimeo, Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, marzo de 2004.

Las mujeres han incursionado en carreras que por tradición eran casi exclusivas de los varones. No obstante siguen existiendo carreras con mayor presencia masculina o femenina, aunque la tendencia indica que se pierde paulatinamente ese carácter.<sup>69</sup>

<b>CARRERAS CON MAYOR PRESENCIA FEMENINA</b>		
<b>CARRERA</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
<b>PEDAGOGÍA, EDUCACIÓN ESPECIAL</b>	<b>64.9%%</b>	<b>65%</b>
<b>EDUCACIÓN BÁSICA</b>	<b>64.99%</b>	<b>65%</b>
<b>TURISMO</b>	<b>70.05%</b>	<b>73.57%</b>
<b>CIENCIAS SOCIALES</b>	<b>82.14%</b>	<b>74.94%</b>
<b>PSICOLOGÍA</b>	<b>76.6%</b>	<b>80.65%</b>
<b>ENFERMERÍA</b>	<b>90.11%</b>	<b>88.52%</b>

<b>CARRERAS CON MENOR PRESENCIA FEMENINA<sup>70</sup></b>		
<b>CARRERA</b>	<b>1996</b>	<b>2000</b>
<b>AGRONOMÍA</b>	<b>16.78%</b>	<b>21.98%</b>
<b>ING. MECÁNICA E INDUSTRIAL</b>	<b>14.52%</b>	<b>19.65%</b>
<b>ING. METALÚRGICA Y ENERGÉTICA</b>	<b>14.37%</b>	<b>17.96%</b>
<b>ING. CIVIL</b>	<b>10.92%</b>	<b>15.14%</b>
<b>ING. TIPOGRÁFICA, HIDRÁULICA, GEOLÓGICA</b>	<b>7.89%</b>	<b>13.46%</b>
<b>ING. ELÉCTRICA Y ELECTRÓNICA</b>	<b>8.08%</b>	<b>11.24%</b>

Como podemos observar en las dos tablas anteriores, las carrera que estaban saturadas por la presencia femenina como pedagogía y psicología, han sufrido un

<sup>69</sup> Véase, ANUIES, 2000.

<sup>70</sup> Ambas tablas y datos tomados de: “La perspectiva de género en las escuelas de educación básica en el Distrito Federal”, Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, marzo de 2004.

incremento mínimo, sin embargo, la atención podría centrarse en la tabla de las carreras en donde la participación femenina era muy baja, ya que se ha incrementado, siendo un desafío para la mujer actual el incursionar en carreras tales como las ingenierías, como se observa en el cuadro “menor presencia femenina”.

En el siguiente cuadro observaremos los indicadores que nos arroja la tasa de participación en México con y sin instrucción.

<b>TASAS DE PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN MÉXICO<sup>71</sup></b>		
<b>NIVEL DE INSTRUCCIÓN</b>	<b>MUJERES</b>	<b>HOMBRES</b>
<b>Sin instrucción</b>	<b>27.3</b>	<b>74.6</b>
<b>Primaria</b>	<b>33.2</b>	<b>79.5</b>
<b>Secundaria</b>	<b>32.8</b>	<b>73.3</b>
<b>Media Superior</b>	<b>47.5</b>	<b>77.6</b>
<b>Superior</b>	<b>62.0</b>	<b>83.9</b>

Aquí observamos la tendencia de hombres (en su mayoría) “sin instrucción” los cuales, participan sin problemas en la economía; contra una minoría relevante por parte de las mujeres. Por otro lado, la instrucción a nivel “superior” para lograr participar a nivel económico en México es mayor en los hombres, sin embargo la cifra que corresponde a las mujeres no es muy baja ni dista mucho de la alcanzada por los hombres en este rubro.

Y es que a “mayor grado de escolaridad de las mujeres más alto el nivel de participación económica”, lo anterior se sustenta en que para la mujer profesionalista de hoy en día es más difícil obtener un puesto gerencial si no cuenta con los estudios necesarios que la respalden pues a diferencia de los hombres, tiene que demostrar lo que sabe, en este caso no sólo basta con la experiencia (laboral y académica) que se pueda adquirir con anterioridad.

Estadísticas de desempleo, el cual, es un problema actual en México, arrojan que ésta tendencia esta cambiando pues, en la actualidad tanto hombres y mujeres deben comprobar su grado de escolaridad puesto que las oportunidades de empleo

<sup>71</sup> Fuente: SEP, 2004.

en puestos de “alto mando o gerenciales” cada vez son menores y la gente que obtiene las plazas se pretende sea la más preparada.

De igual manera la condición de casada o unida le imprime una menor intensidad a la tasa de participación de las mujeres respecto a los hombres, debido a esta condición (de casada o unida) la cual le permite a la mujer laborar sólo medio tiempo esto, en algunos casos, limita o reduce su participación económica.

Otro aspecto que las pone en desventaja es aquel en donde **las mujeres reciben en promedio salarios inferiores en la mayor parte de las ocupaciones**<sup>72</sup>, lo anterior documentado y demostrado, tópico que frecuentemente se pretende opacar haciendo notar que los tabuladores en cuanto a salarios son cada vez más equitativos, la realidad es que en la actualidad, por trabajo igual corresponde aún un salario desigual basado en la diferencia de sexos. Aún con todo y la profesionalización que la mujer pueda obtener sigue haciendo un esfuerzo doble por obtener reconocimiento por un trabajo que realiza a la par que un varón.

La educación contribuye al enriquecimiento de los valores de los individuos, de sus expectativas y motivaciones para alcanzar mejores niveles de vida y bienestar. A continuación expondré algunas cifras nacionales que demuestran el nivel educativo de nuestro país.

- A pesar de los avances educativos de las mujeres el promedio de grados escolares, en general, aprobados por la población de 15 años y más continúa siendo menor para las mujeres: 3.2 frente a 3.7 en 1970, y 7.1 frente a 7.7 en 2000.
- Todavía en 2000, 4.9% de los niños y 4.1 de las niñas de 8 a 14 años no sabían leer y escribir.
- En 2000, la tasa femenina de analfabetismo entre la población de 15 años y más, era del 11.3%, en tanto que la tasa masculina era de 7.4%.
- El 54.2 y 52.2 por ciento de las mujeres y los hombres de 15 a 19 años respectivamente no asistían a la escuela en 2000.<sup>73</sup>

---

<sup>72</sup> Fuente: Encuesta nacional de Empleo, 2000. Citado en: “La perspectiva de género en las escuelas de educación básica en el Distrito Federal”, Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, marzo de 2004.

<sup>73</sup> El enfoque de género en la población de estadísticas educativas en México: una guía para usuarios y una referencia para productores de información. INMUJERES, pág. 7.

Asegurar condiciones de igualdad de oportunidades en todos los niveles de educación se considera un elemento de cambio social que repercute no sólo en beneficio de las propias mujeres, sino también de sus hijos, de su familia y de la comunidad en general. La alfabetización de la mujer, por ejemplo, mejora en forma importante la salud, nutrición y educación de su familia y es uno de los medios para el desarrollo sustentable de la sociedad (Naciones Unidas, 1995).

Numerosos estudios demuestran que con mayores niveles de educación las mujeres disminuyen su fecundidad y mejoran su salud reproductiva, incrementan su productividad y nivel de ingresos y desarrollan un mayor grado de libertad y poder sobre su vida, con la consecuente posibilidad de tomar mejores decisiones sobre su bienestar.<sup>74</sup>

Para concluir, me gustaría resaltar el derecho de todo individuo a recibir educación. Las mujeres están cambiando las cifras de gran parte de las estadísticas presentadas en este apartado, esperemos que cada vez sean más. Hemos observado los beneficios y oportunidades que la educación otorga a las mujeres para obtener una mejor calidad de vida, sin embargo, tomemos en cuenta que esto es sólo un elemento dentro de todo lo que conforma el hecho de ser mujer y era importante retomarlo pues es parte de la mujer contemporánea: aquella que sale de casa, se instruye, profesionaliza y busca su lugar dentro del campo laboral en México.

---

<sup>74</sup> Referencia tomada de [www.inmujeres.gob.mx/estadísticas.htm](http://www.inmujeres.gob.mx/estadísticas.htm)

## 2.2 Apuntes sobre el trabajo femenino en México.

*“La batalla de la mujer por el trabajo ha comenzado oficialmente hace muchos años pero el camino por recorrer es todavía muy largo. La inserción del elemento femenino en el mundo del trabajo no ha estado siempre coronada por el éxito. Con mucha frecuencia ha sido un fracaso. ¿Cuáles son las causas de esto?”  
Oreste Gregorio.*

Tras pasaron la frontera del hogar y ahora nada las detiene. Se les ve en el campo, en las fábricas, hospitales y oficinas, y aunque, en muchos casos, la remuneración no es similar a la que perciben los varones conquistan los espacios idóneos para dar vuelo a su creatividad, talento y empuje, al grado de que en la actualidad “cerca del 40% se encuentra activa en la vida económica del país”<sup>75</sup> y al mismo tiempo realizan las tareas domésticas. Se trata de la mujer mexicana, quienes suman 50.2 millones, la mitad de la población nacional.

Por ello hacer un recuento acerca del trabajo femenino en México es una labor considerable. La evolución y oportunidad que nuestro país ha ofrecido al desarrollo de la población laboral femenina es digna de mencionarse.

A continuación presentaremos un breve recuento de lo que se ha vivido en nuestro país acerca del progreso laboral para el sector femenino. Abarcaremos, de igual manera, los empleos ocupados por mujeres y algunas cifras nos demostrarán que las principales labores remuneradas en donde ejercen las mujeres, son aquellas en donde el rol de género y su condición de “mujer” son a las que han tenido un mayor acceso.

Con lo anterior buscaremos sentar las bases para demostrar que en una porción mínima las mujeres son poseedoras de puestos de “alta responsabilidad” o “gerenciales” en la actualidad, puestos que, en su mayoría, siguen siendo ocupados por los varones.

De tal suerte comencemos el recuento que toca ahora a nuestro país, en específico, con respecto a la situación laboral que las mujeres han desarrollado.

---

<sup>75</sup> Ríos, Lorena, “Mujeres: más triunfos, nuevos retos” en Revista Vértigo, pág 52.

*Haciendo un poco de historia...*

En nuestro país, después de la poco notoria participación de la mujer en el trabajo remunerado durante las tres primeras décadas de este siglo, en los años treinta tal tendencia se revierte. Durante esta década se sientan las bases económicas y políticas para la transformación posterior de la estructura productiva. México cambia paulatinamente de una sociedad rural a una urbana, la industria se convierte en el eje del proceso de acumulación. Al entrar de lleno la economía se transforma en una febril actividad industrial y a su vez, se dio un crecimiento concomitante de las actividades comerciales y de servicios de muy distinta naturaleza.

La expansión de la economía y los cambios en su estructura dieron como resultado un incremento y una diversificación de las oportunidades ocupacionales para las mujeres. Si bien el grueso de la población trabajadora estaba integrada por varones, a partir de 1940 la proporción de mujeres aumenta. La principal fuente de ocupación para las mujeres estaba en el sector servicios.

Sin embargo, mientras en 1940 el 72% de las mujeres ocupadas en este sector eran trabajadoras domésticas, en 1970 esta porción se había reducido al 43%, a la vez que se incrementó en forma notable el contingente ocupado en servicios de enseñanza, salud, alojamiento y preparación de alimentos, aseo y limpieza. Además en este mismo periodo el comercio y, en menor medida, la industria son sectores donde la participación femenina muestra un aumento.

No existe información confiable que permita reconocer lo ocurrido con la participación femenina a nivel nacional durante los años setenta. Al comparar los datos con el censo de población de 1980 con los del censo de 1970, la participación femenina en la fuerza de trabajo registra incrementos inusitados en todos los grupos de edad y en todo el país. Por otro lado, los datos parciales de la encuesta continua de ocupación, permiten observar una tendencia distinta. En las tres áreas metropolitanas más importantes del país –Ciudad de México, Guadalajara y Monterrey-, la participación femenina en la fuerza de trabajo muestra una tendencia

al aumento paulatino. Entre el primer trimestre de 1973 y el primer trimestre de 1979 la proporción de mujeres en la población ocupada total pasó del 31.0% al 32.4%<sup>76</sup>.

Como hemos visto, existe una incertidumbre con respecto a la evolución de la actividad económica femenina durante esa década, misma que no ha sido constante. A este hecho de por sí preocupante se añade la crisis económica por la cual transita México desde 1982. Las caídas en el ritmo de crecimiento global y sectorial han sido tan amplias que, hoy en día, el nivel de producto es apenas similar al de 1981 y los niveles de ingreso y de vida de las mayorías se han visto severamente afectados. La economía nacional sufre una profunda recomposición – conocida oficialmente como “reconversión industrial” o “modernización”- la cual se traduce en cambios en la estructura ocupacional en el interior de las ramas<sup>77</sup>. Desafortunadamente no se conocen las características precisas de estos cambios y menos aún su repercusión en el mediano plazo sobre el nivel y estructura de la ocupación<sup>78</sup>.

Al mismo tiempo que la estructura económica se ha modificado, han ocurrido otras transformaciones en la sociedad nacional. El volumen de la población se multiplicó por cuatro entre 1950 y mediados de los ochenta, la esperanza de vida de los varones y mujeres aumentó más de veinte años y la fecundidad, de ser una de las más altas del mundo a mediados de los setenta, disminuyó.

La escolarización, como observamos en nuestro apartado anterior, permitió la reducción del porcentaje de analfabetos varones y mujeres. La condición jurídica de las mujeres se modificó, logrando la ciudadanía plena (1953) y una mayor igualdad formal entre varones y mujeres (1974). De tal suerte que varios eventos se juntaron para transformar la situación femenina.

Muchas hipótesis, preguntas, dudas se plantean a la luz de estas transformaciones, y de sus repercusiones en los distintos sectores de la población mexicana. No es de extrañar entonces que la cuestión de la mujer y de las

---

<sup>76</sup> Cooper Jenifer, De Barbieri Teresita, *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, pág. 11, 12. (Extraído de la introducción dada en el Coloquio “Fuerza de trajo femenina urbana en México”, que tuvo lugar los días 3, 4 y 5 de noviembre en la FCPyS de la UNAM).

<sup>77</sup> *Idem.*

<sup>78</sup> Las estadísticas y cifras proporcionadas en aquellas décadas son diferentes a los resultados que se arrojan hoy en día, debido primeramente a que los parámetros estadísticos no eran tan precisos o confiables según lo investigado, en documentos y libros que abarcan el periodo de 1970. N del A.

relaciones entre los géneros sea un tema de debate presente e ineludible entre los círculos académicos y políticos del México de hoy.

De tal caso que, la impresionante importancia que debe de adquirir la participación de las mujeres en el mercado laboral no solo de nuestro país sino del mundo entero, cada vez debe de ir impulsada por las necesidades de las sociedades a las cuales impacta. Aceptar que la mujer en la actualidad forma parte importante dentro de las economías mundiales, del desarrollo de las sociedades y del crecimiento mundial debe aceptarse sin ningún prejuicio.

No es en vano que, en la actualidad, observemos mujeres en tan amplios y diversos sectores, sin embargo, hay que recordar lo expuesto hace un momento; todo este adelanto en la participación y sobre todo en el reconocimiento ha sido gradual. La sociedad (ni siquiera la contemporánea) estaba preparada para aceptar que las mujeres tomaran parte en el “juego mundial” del poder adquisitivo, sino que todo este desenvolvimiento se ha ido dando paulatinamente.

Muestra de ello es la incredulidad de la llegada femenina a terrenos de la política, los deportes (taurino, boxístico y futbolístico) e incluso en la designación de ministras de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, hecho considerado como inédito. Las mujeres rompieron las barreras, ahora pueden decidir su sexualidad y en qué campo laboral, científico, cultural y social desempeñarse. Sin embargo, a decir de las organizaciones de mujeres, “aún queda mucho por hacer”.

#### *¿Y en la actualidad?...*

En el presente milenio, cerca de 15 millones de mujeres conforman la Población Económicamente Activa (PEA), equivalente a 40% de los 43.3 millones de personas que trabajan en el país.

Asimismo, enfrentan laboralmente las diferencias de género con repercusiones en las percepciones salariales. De acuerdo con información del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM), INEGI, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, así como la Encuesta Nacional de Empleo 1997, 2000, las mujeres en igual cargo laboral que los hombres reciben en promedio 12.4% menos salario.

A pesar de su incorporación a la actividad económica ésta no ha sido suficiente para mejorar su condición social. Los avances efectivos de su inserción en la vida económica dependen del tipo de ocupación que desempeñen, de las formas y niveles de remuneración, de la duración de la jornada laboral y de las prestaciones sociales a las que tienen acceso.

En el rubro donde se ha logrado una igualdad laboral con la población masculina es en el desempleo. Al igual que ellos las trabajadoras sufren la precarización de las condiciones de trabajo: bajos niveles salariales y cada vez menos prestaciones sociales, lo cual repercute en condiciones poco favorables para atender sus responsabilidades familiares y domésticas, según datos proporcionados por el Instituto Nacional de las Mujeres en materia laboral e igualdad de condiciones.

Cabe destacar que con su inserción en el mercado laboral y escolar “han logrado independizarse de la familia, obteniendo poder económico y libertad para decidir por ellas mismas. Se han roto las actitudes de sumisión y obediencia, estamos en una franca revolución femenina”, como comenta la investigadora María Luisa González Marín del Instituto de Investigaciones Económicas (IIE) de la UNAM.

En tanto, Frida Guzmán, del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM (PUEG), argumenta que ésta década se caracteriza por la precariedad del empleo y del salario. “Aunque se incrementó su participación [de la mujer] en la actividad económica al pasar del 21% en 1979 a 34.2% en 2003, las condiciones son precarias y la desigualdad sexual determina los ingresos; de hecho por cada peso que gana el hombre, las mujeres obtienen 37 centavos” concluyó.

#### ***¿En qué se ocupa la mujer mexicana?***

La mujer mexicana en sus distintas facetas ocupacionales puede emplearse en cualquier tipo de trabajo. Como se sabe, “el sexo débil”, resultó no ser tan débil. Hasta el día de hoy, la mujer mexicana con respecto al empleo ha resultado ser en extremo multifacética. Puede ocuparse desde empleada doméstica, zapatera, bolera, mesera, secretaria, hasta ocupar grandes puestos directivos empresariales o tomar parte de las actividades políticas del país. En este caso la actividad es lo de menos, lo realmente importante es lograr su incursión y su reconocimiento social.

Para fines censales, las estadísticas mexicanas clasifican a la población económicamente activa en 14 ramas de actividad, que son las siguientes: Agricultura, Ganadería, Silvicultura, Caza, Pesca, Industria del Petróleo, Industria Extractiva, Industria de Transformación, Industria de la construcción, generación y Distribución de Energía Eléctrica, Comercio, Servicios, Transportes y Gobierno.

Estas se agrupan a su vez según sectores: primario, secundario o terciario. El primero comprende las actividades relacionadas con la agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca: el segundo comprende las ocupaciones relacionadas con la industria, y el terciario todo lo relacionado con servicios.<sup>79</sup>

Hay un perfil global ocupacional del trabajo femenino una persistencia de las pautas tradicionales. Labores que antes se realizaban al interior y ejecuta ahora al exterior.

#### ***La mujer como profesionista...***

“La educación que una persona tenga es un factor muy importante en relación a la posición que se desempeña dentro de la escala ocupacional. La posibilidad de conseguir un buen trabajo así como una mejora en el mismo, depende mucho tanto de la formación que se haya recibido como de las posibilidades de proseguir adiestramientos posteriores. La educación en México esta abierta formalmente de una manera equitativa para las personas de ambos sexos. Sin embargo, las diferencias existen.”<sup>80</sup>

Las diferencias están remarcadas en las actitudes de las personas que rodean a la mujer trabajadora. La mujer tiene una sensibilidad especial para ciertas actividades o áreas sociales en comparación a los varones, por ende, al hombre se le encasilla o se le recomiendan actividades de tipo pesado, sin embargo, se ha comprobado que la porción de población femenina en el campo laboral abarca cualquier tipo de actividad, hasta las de extracción pesada.

Por otro lado, existe una población abundante de mujeres que prefieren una actividad más tranquila y que no requiera de mucho esfuerzo, el mayor o menor

---

<sup>79</sup> Cooper, Jenifer, *Op. Cit*, pág 42

<sup>80</sup> Elu de Leñero, Ma. del Carmen, *El trabajo de la mujer en México: alternativa para el cambio*, pág. 72.

esfuerzo que éste pudiera tener esta impreso en la genialidad, por ello hoy en día es común ver a mujeres cabezas de empresas o altas ejecutivas.

Dentro del libro de la autora Ma. del Carmen Elu de Leñero, encontramos lo siguiente:

“Las diversificaciones no comprenden solamente aspectos cualitativos sino cuantitativos, es decir, las jóvenes tienden hacia determinadas áreas o carreras, generalmente más humanistas, mientras que los jóvenes se desplazan perfectamente hacia las más técnicas.

Esto es un producto de estereotipos que señalan cuales son los campos más ‘adecuados’ de actividad femenina, contribuye, a su vez, en ratificarlos y fortalecerlos. Puede pensarse, inclusive, que al nivel de la sociedad global, estos patrones propios de las clases medias tienden a generalizar el estereotipo tradicional haciéndolo también extensivo para las demás clases sociales.”<sup>81</sup>

De todo esto algo importante es que *existe un doble sistema que rige en forma diferente para el hombre que para la mujer: el primero, o se ocupa o estudia; la segunda, o trabaja o se queda en el hogar.*

“Sin embargo hay muchas mujeres que logran seguir estudiando. Cuando esto sucede su participación posterior en la población trabajadora es más firme. Aquella que ha podido superar los obstáculos –principalmente culturales y económicos- y ha logrado llegar a los 12 o más años de estudio, está mucho más preparada para vencer las dificultades que pueden oponerse al ejercicio de una ocupación. Quizá por ahora esto sea tan importante como lo pudiera ser el adiestramiento en una enseñanza superior.”<sup>82</sup>

De tal caso que es así como el total de mexicanos que están trabajando, habiendo cursado 12 o más años de estudio, el 28.0% son mujeres, éstas son cifras recogidas en el año de 1975 en México.

Para concluir este capítulo, podríamos terminar resumiendo la actividad de las mujeres trabajadoras en cuatro grandes grupos:

---

<sup>81</sup> *Ibidem*, pág. 73, 74.

<sup>82</sup> *Ibidem*, pág. 77, 78.

**CLASIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD DE  
LA MUJER TRABAJADORA**

1.	El primer grupo está constituido por la gran masa de mujeres que trabajan prácticamente sin ninguna instrucción, ya sea en el campo o en las ciudades, ofreciendo sus servicios generalmente en tareas domésticas o similares. Su posibilidad de superación es sumamente limitada. Sin embargo, aún cuando sus niveles de salario sean muy bajos, tienen la ventaja de una demanda existente para su trabajo, a pesar de las fluctuaciones del mismo.
2.	Un segundo grupo, mucho menos numeroso que el de las primeras, esta formado por el de la mujer con un nivel de escolaridad no superior al de la primaria, trabaja como obrera o empleada no calificada. Su salario es generalmente inferior al del hombre que realiza el mismo trabajo. Su posibilidad de superación depende generalmente de las políticas de la fábrica o taller en que colabore.
3.	Otro grupo, el tercero, lo conforman las mujeres que trabajan como empleadas, ya sea como secretarias, como vendedoras, etc., tanto del comercio como de la industria y la banca. Su nivel de escolaridad, aún cuando es fluctuante, generalmente se concentra entre los 7 y los 9 años. La limitación de sus salarios se basa en el tipo de institución en el que se labore. Al igual que el primer grupo, tiene la ventaja de una creciente demanda de sus servicios como corresponde a un sistema económico donde el sector terciario es cada vez mayor.
4.	El último grupo lo constituyen las mujeres más preparadas. Su desenvolvimiento depende asimismo del tipo de institución en el que esté prestando sus servicios. En general, no hay diferencias entre los salarios cuando se desempeña el mismo punto. Aquí el problema esta en llegar al puesto. Si al nivel profesional es ya más aceptar a la mujer cubriendo cualquier función, no es lo mismo a otros niveles ejecutivos. <sup>83</sup>

<sup>83</sup> *Ibidem*, pág. 78, 79.

**Numeralia...**

Para aterrizar en cifras lo antes planteado, hagamos un recuento rescatando algunos aspectos importantes que corresponden a éste apartado.

- ✚ Las mujeres mexicanas suman **50.2 millones** y representan poco más de 50% de los 104 millones de habitantes del país.
- ✚ De cada 10 familias **seis** tienen por “jefe de familia” a una mujer.

*Fuente: Conapo, INEGI, UNIFEM.2004.*

Otro aspecto importante que depende de su participación económica es aquella que la segrega por su estado civil, observemos algunas cifras.

**TASAS DE LA PARTICIPACIÓN ECONÓMICA EN MÉXICO**

**SEGÚN EL ESTADO CIVIL**

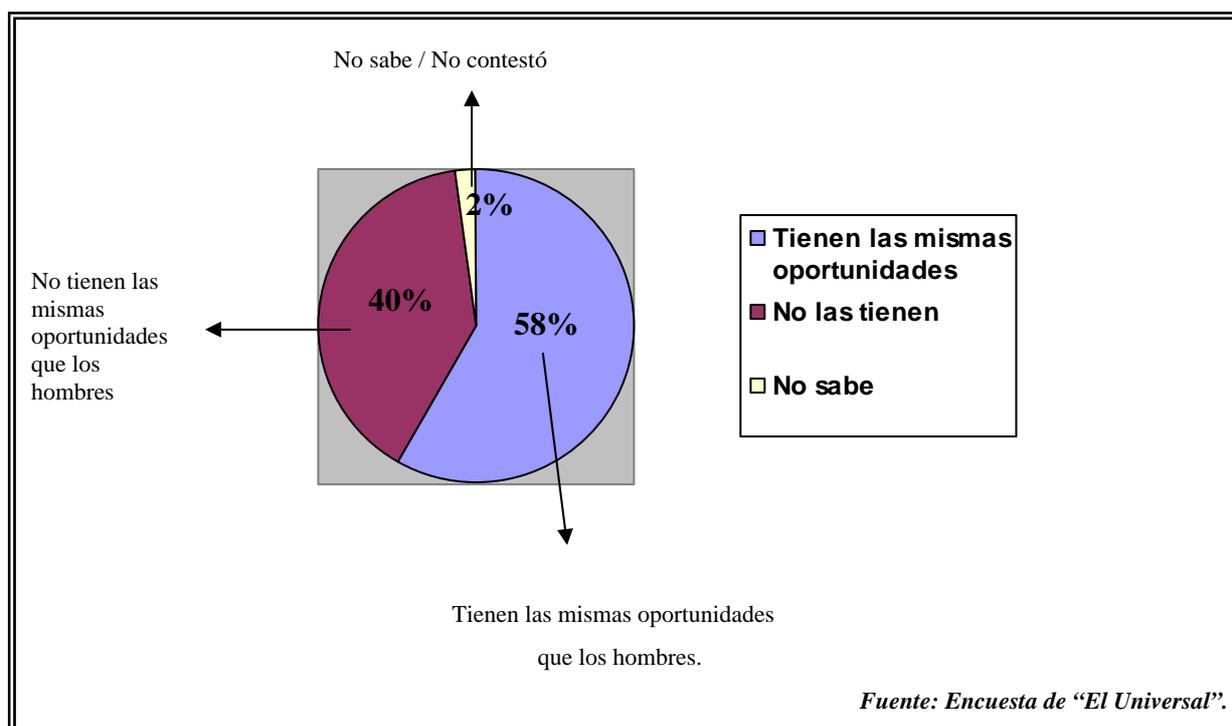
<b>Estado Civil</b>	<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Soltero (a)</b>	1995	38.8	60.0
	1997	40.4	60.4
	1999	39.8	60.1
<b>Casado (a)</b>	<b>1995</b>	<b>29.8</b>	<b>92.3</b>
	<b>1997</b>	<b>32.7</b>	<b>92.4</b>
	<b>1999</b>	<b>31.5</b>	<b>92.1</b>
<b>Divorciado (a), Viudo (a)</b>	1995	42.4	67.6
	1997	44.3	69.5
	1999	43.8	69.4

*Fuente: Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, SEP.*

Como podemos observar en la tabla anterior, el aspecto del “estado civil” tiene mucho que ver con las percepciones económicas por parte de los dos sexos, se observa que la mujer casada tan sólo en el año de 1999 percibe un 31.5 por ciento contra un 92.1 por ciento percibido por el hombre, esto marca una diferencia radical debido al estado civil.

Ahora observemos unas gráficas dadas a conocer por el periódico “El Universal” (en el 2004) en dónde se muestra una clara tendencia de los rezagos de los que aún son víctimas las mujeres a nivel laboral.

**✚ *Pensando en México, ¿Usted cree que las mujeres tienen las mismas oportunidades que los hombres o, considera que no tienen las mismas oportunidades?***



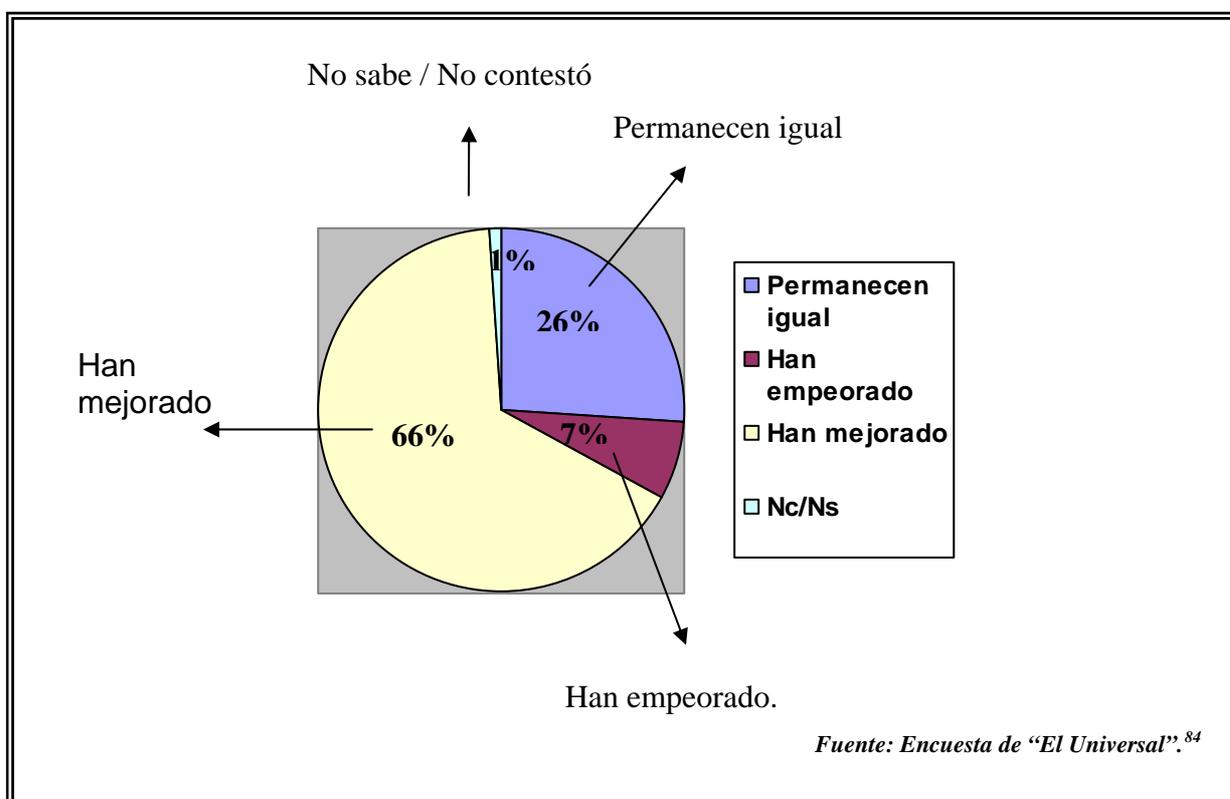
✚ *De la siguiente lista, diga para cada caso si cree que la mujer está en igualdad de condiciones que el hombre, si esta peor, mucho peor, mejor o mucho mejor.*

Situación	Mucho peor /peor	Igual	Mejor/mucho mejor	Ns/Nc
<b>Oportunidad de empleo</b>	<b>34%</b>	<b>39%</b>	<b>26%</b>	<b>1%</b>
<b>Salarios</b>	<b>39%</b>	<b>41%</b>	<b>18%</b>	<b>2%</b>
<b>Libertad de trabajar si lo desea</b>	<b>28%</b>	<b>50%</b>	<b>21%</b>	<b>1%</b>
Libertad de votar por el partido que prefiera	7%	67%	24%	2%
Libertad de tener los hijos que desee	13%	58%	26%	3%
Libertad de expresarse	16%	57%	25%	2%
<b>Acceso a la educación básica</b>	<b>8%</b>	<b>55%</b>	<b>25%</b>	<b>2%</b>
<b>Acceso a universidades</b>	<b>11%</b>	<b>62%</b>	<b>25%</b>	<b>2%</b>
Acceso a médicos y hospitales	12%	61%	26%	1%
<b>Acceso a puestos de alto nivel en el gobierno</b>	<b>36%</b>	<b>42%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>
<b>Acceso a puestos de alto nivel en las empresas</b>	<b>35%</b>	<b>43%</b>	<b>17%</b>	<b>5%</b>

*Fuente: Encuesta de “El Universal”.*

Continúa la discriminación y el rezago hacia las mujeres aunque menos que hace 10 años. En salarios y oportunidades de empleo se perciben las mayores diferencias.

**✚ Pensando en México ¿en general, las oportunidades de la mujer han mejorado o han empeorado en los últimos 10 años?**



<sup>84</sup> Encuesta realizada por el Periódico "El Universal", 8 de marzo de 2004, pág. 14, Sección: Información General. **Metodología:** Encuesta Nacional sobre los Derechos de la Mujer de EL UNIVERSAL. Realizada del 19 al 24 de febrero, se aplicaron 1000 cuestionarios a personas mayores de 18 años en sus domicilios. Del listado de secciones diferentes en que está dividido el país, se eligieron 100 puntos de inicio de forma sistemática, manteniendo la proporción de casillas urbanas y rurales. En cada una de ellas se seleccionaron 10 viviendas en forma sistemática. Se aplicaron cuotas por sexo. Con un nivel de confianza de 95%, el margen de error estadístico es de +/- 3.1%.

### 2.3 El impacto del Machismo y la Discriminación en el empleo de las mujeres.

***“Si un industrial, por ejemplo, debe pagar lo mismo a un contable, independientemente del sexo que sea, prefiere al hombre. Llegamos así a la conclusión que he leído en una relación: la mujer es una eficiente secretaria, pero nunca un eficiente jefe de servicios.”  
Oreste Gregorio.***

La mujer en sus múltiples facetas ocupacionales, de esa doble, y en ocasiones triple jornada laboral y familiar la cual, se completa al límite; la mayoría de las veces, presenta rezagos que en todos los tiempos, han sido motivo de controversia: el machismo y la discriminación de las cuales son víctimas.

Dentro de éste apartado se presentará un contexto más amplio de los tipos de discriminación que sufren las mujeres, no sólo en el empleo sino en cualquier aspecto de sus vidas. Abordaremos el machismo y ahondaremos en él para develar el impacto que éste tiene en la fuerza laboral femenina.

Es importante resaltar que la mujer progresivamente ha intentado dejar atrás el estigma que la sociedad desde tiempos ancestrales ha intentado adjudicarle: *la mujer dependiente, sometida sin opciones de progreso*. Sin embargo, se tienen datos registrados que corroboran lo contrario.

La transición de las mujeres de amas de casa a trabajadoras asalariadas ha provocado la ruptura y la transformación de estereotipos y modelos en la familia y el mercado laboral. Se han modificado los procesos de trabajo, los perfiles de ocupación, la composición del ingreso familiar y la calificación de la fuerza laboral. No obstante, la incorporación de mujeres al mercado laboral es dispar en los países del mundo. Nada más en México, el porcentaje de actividad económica femenina es de 38.9%, por debajo de países de la región como Panamá (43%), Brasil (43.9%) y Colombia (47.7%).

“A pesar de este relativo avance, y de la creciente fuerza de trabajo femenino en ciertos sectores de la producción desarrollados hacia finales del siglo, la mujer no trascendió el esquema tradicional de sometimiento y dependencia al que se le destinaba.”<sup>85</sup>

Para entender con mayor claridad el concepto de “discriminación” en el trabajo de la mujer, tomaremos como referencia el texto de Teresa Rendón, *Fuerza de Trabajo Femenina Urbana en México*; y en especial, el apartado referido a la discriminación por Edgar López Garza. Estos dos autores clasifican la discriminación de la siguiente manera y la ubican en contextos específicos.

“Las teorías de discriminación pueden ser catalogadas como exógenos o endógenos, según sea la naturaleza de la motivación que genera este fenómeno. En el primer caso, tal motivación proviene de fuera del mercado laboral, mientras que en el último, se gesta dentro del mismo.

Ejemplos de las teorías de tipo exógeno son los modelos basados en la existencia de deseo o gusto por discriminar.\* Cuando se da ese deseo, existen costos no pecuniarios inherentes a la asociación con las personas que causan tal disgusto; por ello, es necesaria la existencia de diferenciales compensatorios para que el equilibrio en el mercado de trabajo sea factible –concretamente el gusto por la discriminación genera diferentes funciones de demanda por hombres y mujeres nominalmente iguales. Este tipo de modelos generalmente son formulados en el ambiente neoclásico, competitivo y han tenido éxito explicando diferencias salariales.

Los modelos clasificados como endógenos se sitúan en lo que se ha llamado Teorías de Explotación. Tales teorías exploran las ventajas que obtienen los discriminadores al practicar la discriminación: postulan que los discriminadores asignan los mejores empleos a los hombres, concentrando a las mujeres en los empleos más bajamente remunerados.<sup>86</sup> Las principales críticas a este tipo de modelos, consisten en señalar que el mecanismo a través del cual la discriminación

---

<sup>85</sup> Alvarado, Lourdes, *El siglo XX ante el feminismo, una interpretación positivista*, pág. 13.

\* Una discusión más general sobre el tema se puede encontrar en E. López Garza, *Desigualdad, capital humano y patrones de discriminación en el mercado laboral*.

<sup>86</sup> Bergman, Barbara, *The effect on white incomes of discrimination in employment*, pág 30.

se manifiesta, no es claro. Es decir, de qué manera miles de individuos –hombres– forman una coalición para discriminar.”<sup>87</sup>

Si bien es cierto que son cada vez más las mujeres que contribuyen al ingreso familiar, éstas se incorporan a un mercado laboral discriminatorio en el que, por lo general, desempeñan servicios auxiliares en los que no se les permite la toma de decisiones ni planeación de proyectos propios.<sup>88</sup>

***Un caso: la discriminación latente.***

Hablar hoy en día sobre discriminación de la mujer podría parecer fuera de lugar. Sin duda, muchos opositores a las revoluciones feministas podrían afirmar que la discriminación de la mujer moderna en pleno siglo XXI es ya casi un tema eliminado. Sobre todo porque hoy en día la mujer tiene acceso a campos inimaginados.

Sin embargo, para sorpresa de muchos, especialmente para la gran mayoría de mujeres que la sufren este no es un tema totalmente obsoleto. Es recurrente que en pláticas de café, entre amigas se comenten casos de ésta índole. Yo en lo personal la he vivido, he vivido la discriminación en el campo laboral no sólo de hombres la discriminación que yo padecí fue de las mismas mujeres que compartían el mismo lugar de trabajo conmigo.

Definir la discriminación puede resultar agobiante pues no se limita a la obstaculización de oportunidades, la discriminación va más allá, se podría decir que es una frustración del que discrimina hacia el que refleja sus miedos y limitaciones personales; se refleja en el otro, lo ve como oponente, como rival y utiliza la discriminación para eliminarlo de su camino.

Por otro lado, está el tipo de discriminación que proviene de tradiciones arraigadas, alimentadas por un aprendizaje recibido, es tal el caso del machismo. A un hombre desde su infancia se le infunden ideas como las de que él es superior a una mujer por su formación varonil. Una mujer no puede ser más que él porque el papel que la mujer debe de jugar dentro del rol social la limita a ser la procreadora, la que cuida su hogar y a sus hijos: su mera sombra.

---

<sup>87</sup> Rendón, Teresa, *Fuerza de trabajo femenina Urbana en México*, pág. 113, 114.

<sup>88</sup> Extraído de <http://www.inmujer.df.gob.mx/secciones/>

Para sustentar la idea anterior podría citar el caso que en la actualidad se vive al interior de una empresa reconocida, encargada de la distribución de seguros de vida. En una conversación casual con uno de sus empleados me explicaba los criterios para la selección del personal femenino. Ha de saber el lector que esta empresa cuenta con una plantilla en su mayoría de empleados varones, sin duda, ninguno de sus puestos medulares lo ocupa una mujer. Todos los cargos de alto mando, gerenciales y con responsabilidades a su cargo eran ocupados por hombres y a la única plaza que tienen acceso las mujeres es la de “asistentes”.

La Agente de Seguros “Administración de Riesgos S. A” (ADRISA) por sus siglas, recluta a sus posibles candidatas para ocupar puestos de recepcionistas o asistentes bajo los criterios de “apariencia física”. Evidentemente para este tipo de empleo no se requiere que la solicitante cuente con amplia experiencia o con un currículum académico basto. Se conforman con que hayan terminado la preparatoria y sean “amables”.

El entrevistado comenta que el jefe de recursos humanos, encargado de la selección, hacía anotaciones con lápiz a un lado del currículum determinando la apariencia de la solicitante. Añadía frases como: “es la típica gordita simpática”, “definitivamente está fea” o, “ya verás su foto y lo comprobarás”; se pedía se añadiera a la solicitud de empleo una fotografía reciente para comparar el comentario con la imagen.

Una vez seleccionada porque sí cubría los requisitos pedidos se le contrataba con la condición de que al firmar su contrato inmediatamente también firmara su renuncia. Lo anterior la obligaba a que si la empleada resultaba embarazada durante la duración de su contrato o su estadía en la empresa, la aseguradora sólo se encargaría de ayudarla con sus gastos médicos para dar a luz pero, después de eso, quedaba automáticamente despedida, imposibilitándola para recuperar su empleo después de su parto.

La mayoría de las solicitantes quedaban conformes con la condición pues pensaban que era una ganancia el que le ayudaran con sus gastos médicos. Cita también el caso de una de las contadoras que trabajaba ahí (única mujer que contaba con un puesto de mayor jerarquía en toda la empresa) a la cual se le exigía que después de haber cumplido con su jornada laboral, que terminaba a las seis de la tarde, hiciera una “guardia obligatoria” para prestar sus servicios como

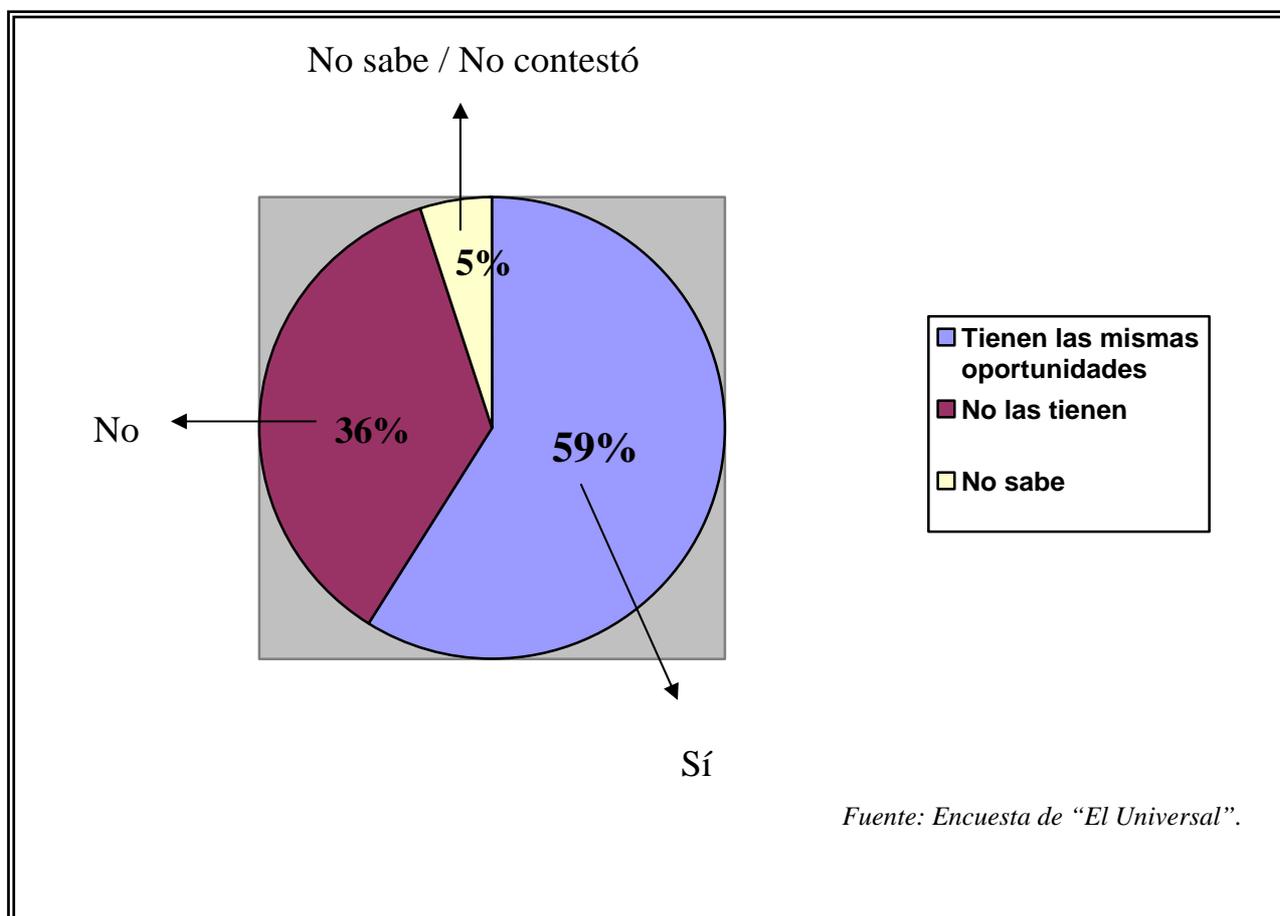
repcionista cuando la mujer contaba con un grado académico superior a las demás, sin embargo, se sabía que “necesitaban una mujer para contestar los teléfonos”. El haberse opuesto a tal determinación la hizo perder su empleo.

El reconocimiento por el trabajo de las recepcionistas y asistentes de dicha empresa se quedaba en eso, el de una simple asistente mientras que también se les exigía cubrir aspectos de analistas sin que el trabajo desempeñado le remunerara una gratificación o un bono extra.

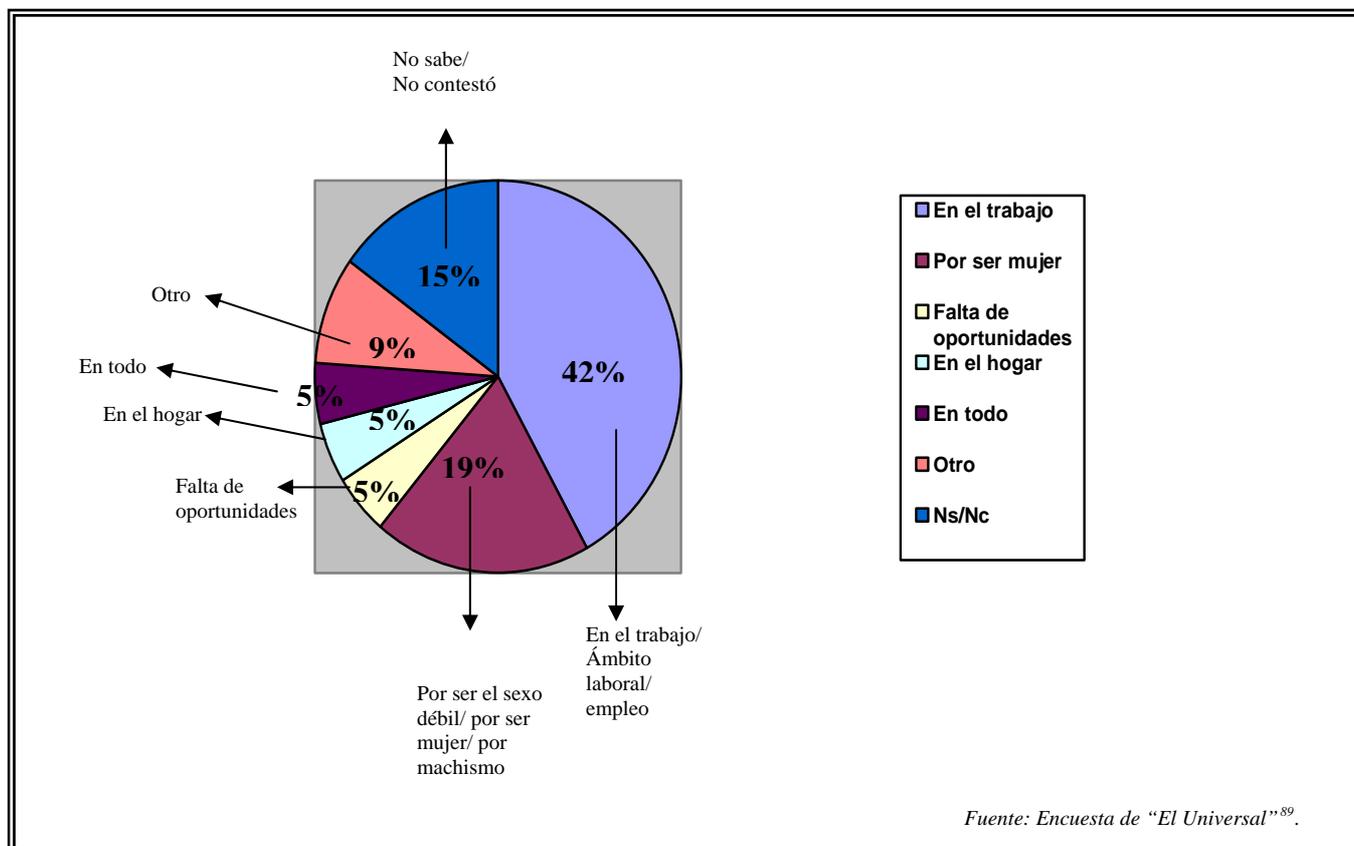
Ejemplos como el anterior podemos citar muchos, y mientras más se investiga más se va descubriendo. Definitivamente la discriminación para la mujer aún no esta eliminada de la escena actual.

Para comprobar lo anterior observemos las siguientes gráficas las cuales nos dan una proporción más real de lo que estamos hablando. En salarios y oportunidades de empleo se perciben las mayores diferencias, según una encuesta realizada.

**✚ En su opinión ¿existe discriminación hacia la mujer en México?**



### 🚩 ¿En que se discrimina principalmente?



Por todo lo anterior, es importante que la mujer que en la actualidad se emplea en algún sector del campo laboral rompa los estándares establecidos de la discriminación que hasta nuestros días se viven. Por ello, "toda mujer que trabaja fuera del hogar o que quieran hacerlo, debe saber que la ley Federal del Trabajo la protege en caso de discriminación laboral."<sup>90</sup>

<sup>89</sup> Encuesta realizada por el Periódico "El Universal", 8 de marzo de 2004, pág. 14, Sección: Información General. **Metodología:** Encuesta Nacional sobre los Derechos de la Mujer de EL UNIVERSAL. Realizada del 19 al 24 de febrero, se aplicaron 1000 cuestionarios a personas mayores de 18 años en sus domicilios. Del listado de secciones diferentes en que está dividido el país, se eligieron 100 puntos de inicio de forma sistemática, manteniendo la proporción de casillas urbanas y rurales. En cada una de ellas se seleccionaron 10 viviendas en forma sistemática. Se aplicaron cuotas por sexo. Con un nivel de confianza de 95%, el margen de error estadístico es de +/- 3.1%.

<sup>90</sup> *Idem.*

***El machismo invisible.***

Al hablar abiertamente de machismo en nuestra sociedad, nos damos cuenta que proviene de una actitud aprendida, es interpretada como una “condición cultural”.

Para ejemplificar las ideas anteriores, la psicoterapeuta Marina Castañeda, autora del libro *El machismo invisible* afirma que una sociedad machista crea individuos machistas, hombres y mujeres por igual. De esta manera entramos en el conocimiento de que el machismo no es privativo de los hombres, en él incurren de igual manera las mujeres, mismas que fomentan la actitud al evitar el frenar la enseñanza de actitudes machistas.

La rigidez entre lo que debe ser masculino y femenino –fomentados desde la familia, la escuela, los medios, la publicidad- reproduce en la sociedad ideas encasilladas de lo que es un hombre y una mujer.

Desde pequeños, a los niños se les inculca, a través de los deportes, el deseo de vencer obstáculos y triunfar. “Podríamos decir, incluso, que éstos elementos, trabajo, competencia, ambición llegan a formar parte de la identidad masculina”.

Por lo que el éxito laboral no forma parte de la identidad femenina: “La mujer ‘realizada’ es la que se casa y tiene hijos, no la que accede a una posición de liderazgo en su profesión”, argumenta la psicoterapeuta.

Así, las pocas mujeres que alcanzan el éxito, sobre todo en profesiones consideradas “masculinas” como la política, los negocios, el derecho, la medicina y la academia, entran automáticamente en conflicto con lo que la sociedad espera de ellas, es decir, que se dediquen a su familia.

Castañeda explica que las mujeres de alto nivel en una sociedad machista están obligadas a adoptar, hasta cierto punto, actitudes machistas. Esto es porque en los puestos de decisión, ya sean políticos, económicos o sociales, no son espacios neutros. Están regidos por estructuras y jerarquías masculinas, elaboradas por y para los hombres.

Y es que, aunque ha desarrollado formas más sutiles, el machismo es fácil de reconocer. “Las mujeres, sobre todo, lo experimentan en muchas ocasiones, aunque

a veces crean que se trata de un problema personal de sus parejas, colegas o jefes. Tratan de justificarlos.” Explica la autora.

En cambio, ellos no se percatan de su problema. “Piensan estar siempre en lo correcto y se preguntan por qué las mujeres no ven las cosas a su manera”. Castañeda explica que el machismo se expresa “en una actitud más o menos automática no sólo hacia las mujeres, sino también hacia los demás hombres, los niños, los subordinados.” Así que para ser considerado un perfecto ejemplar del machismo, el hombre ya no necesita levantar la mano, insultar o recluir a su mujer, está tan profundamente arraigado en las costumbres y el discurso, que los machos se han vuelto casi invisibles.

Y cita un proyecto de investigación, publicado por el Banco Mundial, antes ya mencionado en el capítulo “La educación de la mujer como catalizador de su profesionalización” por la doctora Sylvia Ortega, en donde se explica que los países que promueven los derechos de las mujeres y facilitan su acceso a la educación y a la riqueza, gozan de menos pobreza y corrupción, alta productividad y crecimiento económico.

Una nueva educación promovida desde la familia, sin diferenciación entre hijos e hijas, son los primeros pasos para exiliar el fantasma del machismo en todos sus niveles.<sup>91</sup>

#### ***Desigualdad laboral entre hombres y mujeres...***

No es un tema nuevo ni extraño el desarrollar las desigualdades que sufre la mujer en comparación del hombre dentro del campo laboral. Estas diferencias van más allá de solo ideologías; se compite por intentar obtener la misma remuneración económica por el trabajo realizado.

Una mujer que realiza determinada tarea, la mayoría de las veces es recompensada por la tarea realizada en cantidades menores que al hombre, hablando de la misma actividad desarrollada.

En promedio, el ingreso que percibe la población femenina por su trabajo está 12.6% por debajo del de los hombres, de acuerdo con cifras del Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática (INEGI).

---

<sup>91</sup> Tomado de: Pérez Ocaña, Isabel, “El Machismo se pone falda”, en Milenio Diario, Tendencias, pág. 37.

La discriminación indica la brecha salarial entre hombres y mujeres para un mismo puesto de trabajo, en el que ambos están igualmente calificados y laboran el mismo número de horas. Al respecto, Consultores Internacionales considera que es preocupante el hecho de que en México el ingreso de las mujeres es inferior, además de que frecuentemente están sujetas a condiciones de trabajo menos favorables.

Datos de la Encuesta Nacional de Empleo, tan solo el año pasado, muestran que a medida que el nivel de ingreso aumenta, el porcentaje de mujeres que labora es menor comparado con el de los hombres.<sup>92</sup>

De lo que se trata es de dejar por sentado que la desigualdad entre hombres y mujeres es un hecho palpable, ello para evitar que siga ocurriendo, para exigir que la mujer deba ser recompensada por su esfuerzo igual que el hombre.

“Desde el punto de vista histórico, la remuneración percibida por las mujeres ha sido inferior a la de los hombres y han desempeñado tareas que recibían menor reconocimiento material y social.”<sup>93</sup>

Entonces pues, aquí veremos si de verdad, aún en la actualidad, ¿compite el hombre con la mujer?, el anterior es un cuestionamiento importante de resolver que, al menos en un principio, nos despejara muchas dudas. Hay que intentar ver si a nuestro alrededor, en la vida cotidiana que cada uno desarrollamos, la mujer esta en una competencia constante por intentar defender su posición de trabajadora ante la sociedad y ante las mismas mujeres.

Entre los rasgos más característicos de la subcultura moderna está que el status de un individuo se fundamenta esencialmente en lo que éste representa y puede llegar a ser por sí mismo, más que en los últimos atributos recibidos.

Según esto, la mujer no tendría ningún obstáculo para entrar en libre competencia, como cualquier persona, para ocupar determinado puesto o posición. Nadie podrá negar que el hecho de nacer de uno u otro sexo, sea algo que no procede de la propia voluntad.

---

<sup>92</sup> Tomado de: El Universal Online. 2005.

[http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version\\_imprimir?id\\_notas=44707&tabla=fin...](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_notas=44707&tabla=fin...)

<sup>93</sup> Extraído de <http://www.mocrosoftenciclopediaencarta2000.com>

Si analizamos cuidadosa y objetivamente lo dicho, veremos que son muy pocas las restricciones reales que emanan de una biología sexualmente diferenciada. Las que existen son creaciones culturales basadas en esa diversificación cuya razón de ser, estamos seguros, no fue la de separar sino la unir.<sup>94</sup>

Efectivamente, como dice Elu de Leñero en su texto *El trabajo de la Mujer en México: alternativa para el cambio*, todo el estereotipo creado en base a las diferencias sexuales, mentales y hasta las capacidades, son meramente creaciones de las culturas, de las mentes de los mismos individuos, de sociedades e ideologías machistas que buscan tener dentro de una elite de “machos” el poder, porque no conciben que las mujeres también puedan tomar las riendas del destino de una sociedad.

Hay que reconocer, sin lugar a dudas que en “el ámbito del acceso al empleo y a la igualdad de los salarios la iniciativa de las luchas pertenece a las trabajadoras, empleadas y obreras, actuando como grupos de presión en el interior o exterior de los sindicatos para conservar su derecho al empleo, amenazado en un periodo de crisis, hacer respetar las diferentes leyes igualitarias (salario igual a valor igual), aprobados en los Estados Unidos y en Europa, bajo la creciente presión de las feministas. En los Estados Unidos, las feministas entablaron una batalla en la que se otorga a los dos sexos igualdad en todos los dominios.”<sup>95</sup>

De todo lo anterior se resalta un punto de suma importancia: el feminismo como impulsor del desarrollo laboral de la mujer a lo largo de la historia. Y es que sólo a través de movimientos masivos de mujeres que defienden una igualdad en el empleo y en la vida social se han podido sentar las bases para defender y exigir lo que ahora a nuestro género le corresponde. Todo esto claramente explicado y documentado en los primeros capítulos de este trabajo tomando en cuenta el desarrollo de los movimientos feministas citados con anterioridad.

Dejando un poco la perspectiva feminista hay que darnos cuenta y situarnos en la realidad de que las mujeres no son seres inherentes, sino que también

---

<sup>94</sup> Elu de Leñero, *Op. Cit.*, pág. 109.

<sup>95</sup> Andrée Michel, *El feminismo*, pág 132.

presentan desventajas y, que sobre todo, en algunos casos se les complica la situación dentro de los aspectos de demandas sociales.

“A pesar de todo, hay que reconocer que la mujer no se encuentra preparada para competir, vocablo al que solamente se le da una connotación peyorativa, cuando se trata de percibir el interés femenino por participar activamente en las diferentes áreas económicas y buscar, por sí misma, un beneficio legítimo.”<sup>96</sup>

Así pues, dentro del contexto que encierra la desigualdad laboral de las mujeres ante los hombres se presenta un cuadro en el cual observamos cuales son los casos más comunes de desigualdad entre el sexo femenino y masculino.

Cuadro 1. Casos comunes de desigualdad entre hombres y mujeres en el empleo.\*

<b>DESIGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES. CASOS MÁS COMUNES.</b>	
Cuando se le <i>paga menos</i> a una mujer que a un hombre en un empleo de la misma categoría y nivel.	Cuando no se contrata o se despide a una mujer de un empleo por <i>embarazo</i> , por estar casada y/o uno o más hijos que podrían ser pretextos para faltar al trabajo.
Cuando no cubre el requisito de <i>excelente presentación</i> que significa ser esculturalmente delgada y seductora.	Cuando se despide a una mujer por no ceder al <i>hostigamiento sexual</i> del jefe o compañero.
Cuando se le niega el empleo a una mujer por tener <i>más de 30 o 35 años de edad</i> .	Simplemente <i>por ser “mujer”</i> y que con la menstruación se vaya a poner histérica y no quiera trabajar.

<sup>96</sup> Elu de Leñero, *Op. Cit.*, pág. 109.

\* Estos datos fueron tomados del contenido de la página web: [www.inmujer.df.gob.mx/secciones/](http://www.inmujer.df.gob.mx/secciones/)

“En lo que va del año 89 mujeres han denunciado su despido injustificadamente de sus empleos por no acceder a las pretensiones de su hostigador, según datos de la subdirección de mujeres y menores en el trabajo.”<sup>97</sup>

De tal manera que, basados en lo antes expuesto podemos concluir que la discriminación y el machismo son factores constantes en la vida laboral diaria de las mujeres hoy en día, aunque, debemos igualmente reconocer que son factores que, con el paso de los años y de los esfuerzos se han ido disminuyendo y esperamos que para un futuro próximo lleguen a ser erradicadas de las conductas “normales” del ser humano.

---

<sup>97</sup> *Idem.*

### CAPÍTULO 3

## PERFIL DE LA MUJER EN CARGOS DE “ALTA RESPONSABILIDAD”

*“Con sus propias habilidades -distintas y muchas veces mejores a las masculinas-, penetran en el mundo corporativo como ejecutivas y, por supuesto, como empresarias o altas funcionarias. Para ellas aún hay mucho campo donde actuar, mitos que romper, prejuicios que desterrar. Estas mujeres han sabido crecer sin complejos... y van por más.”  
Louise Guénette.*

Existe una nueva generación de mujeres en México y en el mundo entero. Nacidas después de los años 60 y educadas bajo el discurso de la equidad entre los sexos, compiten con los hombres por los puestos de trabajo y por alcanzar resultados como cualquier empleado de una empresa moderna. El ascenso de las mujeres a los puestos de “alto mando o gerenciales” no solo se debe a las transformaciones sociales ocurridas durante las tres últimas décadas en México y en el mundo. También inciden profundamente los cambios de la economía del país y en la forma como trabajan las organizaciones de una era basada más en la información y en los servicios que en la producción industrial.

En el presente capítulo propondré un perfil que defina a la mujer en puestos de alta responsabilidad. Dividiremos, para su estudio, a las mujeres con poder laboral en dos vertientes: la mujer ejecutiva y la mujer empresaria. Descubriremos cuáles son sus características y también sus diferencias, lo anterior, con el único objetivo de vislumbrar una imagen de la mujer contemporánea que ha decidido tomar las riendas de las grandes empresas o, crear su propia empresa para salir avante en el vertiginoso mundo laboral moderno.

Por consecuencia, la creciente atención que emerge con respecto a la participación laboral de las mujeres no ha recaído de igual manera sobre todos los aspectos del mercado ocupacional. El análisis de las mujeres que se dedican a actividades empresariales y gerenciales, y que forman un grupo importante en el mundo del trabajo, solo ha recibido una mínima atención. Es necesario llenar este

aparente vacío, ya que la problemática de aquellas mujeres involucradas en actividades de negocios comprende aspectos que van más allá de la mera cultura empresarial.

La participación empresarial femenina debe considerarse como una incursión distinta de la que ha tenido lugar en otros periodos en diferentes actividades. No se trata de ingresar como asalariada a cualquier empleo, sino de plantarse como objetivo ser propietaria o administradora de una empresa.

***Una nueva imagen: Femenina vs Autoritaria.***

En la década de los 80 cuando comenzó a ser común que las mujeres asumieran cierta autoridad en los trabajos, se popularizó la imagen de la mujer “masculinizada”: soltera, enfundada en un traje sastre, a veces hasta con corbata y cuyo carácter resultaba hasta más severo que el de los varones. Parecía que la única manera en la que ellas podían acceder al trabajo era ocultándose. Y resulta comprensible, considera Griselda Martínez, investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM); para algunos sectores de la sociedad la mujer es definida por su capacidad de parir y los hombres por mantener económicamente a la familia.

No obstante el creciente número de mujeres con estudios superiores y su inclusión –a veces forzada por las adversas condiciones económicas- en el mercado laboral, comienza agotar esas ideas.

Para muchas mujeres de esta nueva ola, ser madres y conservar su trabajo es una decisión que ni siquiera cuestionan. En buena medida ello se debe a que, probablemente, ellas fueron la primera generación de mujeres nacidas de madres trabajadoras. Así que no les pesa tanto la “culpa” que la sociedad les echa por no dedicarse completamente a sus hijos.

Martínez expone que, liberadas parcialmente de esa presión, el acceso de las mujeres a puestos diferentes de los tradicionalmente considerados como femeninos –secretarias o recepcionistas- han causado un cambio en la forma en cómo se miran a sí mismas y son vistas por los demás en el ambiente empresarial.

Históricamente la figura de autoridad se identifica con lo masculino. De ahí que a muchas mujeres que ostentan cargos de poder se les juzgue más autoritarias que a los propios varones, o que, simplemente, no sea observada su jerarquía. Un

estudio de la Universidad de Arizona, concluyó que la mayoría de los empleados estadounidenses encuestados, sean hombres o mujeres, prefieren ser reprendidos por un jefe que por una jefa. Esa elección corresponde principalmente a que la concepción tradicional que se tiene de la mujer –maternal, sumisa, comprensiva, sensible- es alterada cuando ejerce el mando. Los empleados por cultura, no esperan eso de una mujer, y no les gusta.<sup>98</sup>

Al respecto, la doctora Jacqueline Peschard, Académica de la UNAM menciona: “los estudios sobre mujeres líderes han señalado que la discriminación más fuerte es lo que se llama la ‘discriminación subjetiva’ y que es la discriminación que hacen las mujeres con las propias mujeres. Hay muchas mujeres que dicen ‘yo puedo aceptar que mi jefe sea un hombre, pero no acepto que mi jefe sea una mujer’ y yo creo que esto tiene que ver con las escasas oportunidades para las mujeres, es decir, si hay un contexto de apertura realmente a las capacidades, a las destrezas de las mujeres, independientemente de que sean mujeres u hombres, si lo que rige la mecánica de incorporación es las capacidades, el conocimiento o las habilidades, entonces no debería haber eso, pero como todavía estamos en un proceso de conquista de esa apertura, de ese equilibrio, de esa no discriminación, entonces, es que las propias mujeres son actores o son artífices de esa discriminación”. Y agrega, “sienten que como les costó tanto trabajo, entonces ya no quieren competencia de su mismo género”.

Nan Langowitz<sup>99</sup> preside el Center of Women’s Leadership de la escuela de negocios Babson, fundado para llevar adelante una doble misión: investigar la mejor manera de aprovechar el talento de empleadas y ejecutivas, y analizar la creciente tendencia entre las mujeres a iniciar empresas propias, comenta “por la manera en que está organizado el trabajo y debido a la falta de oportunidades de crecimiento, muchas mujeres están abandonando las empresas, a veces, para encarar negocios por su cuenta”. De hecho, los estudios realizados por el centro que preside y de igual manera, estudios realizados en el Inmujeres (Instituto Nacional de la Mujeres), en México, indican que esa es una de las principales causas de que las mujeres

---

<sup>98</sup> Citado en: Guerrero Mauricio, *¡Ya llegaron las gerentes!*, Revista Expansión, pág. 49

<sup>99</sup> Además de ser profesora de management en la Escuela de Negocios de Babson, Nan Langowitz preside el Center of Women’s Leadership de esa casa de estudios. También supervisa el Programa de Liderazgo para mujeres, que ofrece oportunidades de entrenamiento a mujeres con alto potencial para los negocios y, al mismo tiempo, desarrolla programación educativa para estudiantes, ex alumnas y miembros de la comunidad de negocios. Es autora de numerosos artículos e investigaciones referentes a la mujer y los negocios.

decidan volverse empresarias y forjar sus negocios independientes, en ello se pone a prueba su espíritu emprendedor.

En el libro titulado *Re-imagina*, de editorial Pearson Educación, su autor Tom Peters indica 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.

El objetivo es que sigan impulsándose para que en las empresas ya constituidas y, las que constituyan por su cuenta, existan más oportunidades y se puedan demostrar las capacidades que éste grupo de mujeres emprendedoras trae bajo la manga.

***Habilidades y características:  
Los líderes ¿nacen o se hacen?***

Otra característica importantísima que acompaña el perfil de una mujer en puestos de alta responsabilidad es el liderazgo, pero...los líderes ¿nacen o se hacen?

Existe en la bibliografía actual un gran número de estilos de liderazgo y algunas investigaciones llevadas a cabo, principalmente por mujeres, describen que se han generado nuevos tipos de liderazgo mismos que enfatizan la idea de su mayor incorporación al mercado de trabajo y, sobre todo, en posiciones de poder.

A este respecto, Lidia Heller, miembro fundadora de la Red Latinoamericana de Mujeres en Gestión explica que solo un número muy limitado de personas podrían aspirar a poseer las habilidades, más naturales que adquiridas, que posibilitaban convertirse en grandes figuras de la humanidad. De hecho la gran mayoría de las personas asocia el liderazgo con grandes figuras, en general de la esfera política y casi siempre hombres.

Por otro lado, los cambios organizacionales que tuvieron lugar en las últimas décadas llevaron a una reconsideración de los estilos gerenciales y de gestión dentro de las compañías. La forma y estructura de las organizaciones están alterándose rápidamente y las estructuras jerárquicas y piramidales se están transformando en formas más flexibles de organización y nuevos estilos de trabajo.

Directores (as) y ejecutivos (as) deben encarar nuevos desafíos para hacer frente a contextos cada vez más cambiantes y turbulentos, estas son algunas

razones por las cuales la mayoría de los “gurus” del *management* sostienen que las organizaciones del futuro necesitan líderes, no gerentes.

En su estudio, *Nuevos estilos de liderazgo femenino en organizaciones*, Lidia Heller, señala que “las habilidades de la gerencia son definidas en general dentro de una gama de conceptos que abarcan, las capacidades de planificar, organizar y liderar distintos tipos de habilidades, proyectos, recursos y gente, tendientes a obtener los objetivos y logros de las empresas.” Y agrega, “para ello se requiere de un espíritu innovador, creativo y flexible, la capacidad para armar equipos de trabajo, estimularlos, y sobre todo, tener claro hacia dónde deben orientarse los esfuerzos.”

Actualmente podemos apreciar que, dentro de los requerimientos para poder ocupar posiciones ejecutivas y de dirección, y aun para cargos medios es habitual que se exija contar con “capacidad de liderazgo”.

¿Qué significa exactamente esa “capacidad de liderazgo”? ¿Qué es lo que diferencia a una líder de una gerente o una administradora?

Según Stephen Covey,<sup>100</sup> un buen líder debe saber siempre dónde está parado, es una persona con más cualidades de conducción que de gestión, le apasiona el desafío de alentar a los demás a ser protagonista y tener iniciativa. Los gerentes, en cambio, quieren hacer todo por su cuenta, son más egoístas.

Los cambios organizacionales producidos en la última década implican repensar la forma tradicional de gerenciamiento. Parte del problema fundamental consiste en diferenciar a la administración de liderazgo. Este último va primero; según Peter Drucker, en su libro *Tiempo de desafíos – tiempo de reinenciones*, señala que “administrar es hacer las cosas bien; liderar es hacer las cosas correctas”<sup>101</sup>.

Pero, ¿quiénes son líderes?, ¿qué es el liderazgo?, ¿los líderes, nacen o se hacen?, ¿se puede aprender a ser líder?

Según Covey, los líderes no nacen ni se hacen sino que se construyen a sí mismos, son individuos que influyen el comportamiento de otros: subordinados y seguidores. La historia y la experiencia nos enseña que el liderazgo es un ingrediente esencial para el suceso de la actividad humana: un grupo sin liderazgo es una colección de diferentes intereses aislados.

---

<sup>100</sup> Covey, Stephen, *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas*, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1995.

<sup>101</sup> Drucker, Peter, *Tiempo de desafíos – tiempo de reinenciones*, pág. 75.

Las funciones principales de los líderes son motivar, persuadir, inspirar, a los seguidores a trabajar en objetivos comunes. De esta manera es importante tener en cuenta que los tipos de liderazgo que necesitan las organizaciones, dependen de los desafíos de los momentos históricos que atraviesan y de los valores de los líderes.

En un reciente informe de Management para el Milenio se analizan las habilidades necesarias para administrar y liderar las organizaciones actuales. Estas habilidades favorecen naturalmente a las mujeres, concluye el informe: posibilidad de comunicarse con otros, entender lo que les pasa, mirada atenta a los cambios de contexto.<sup>102</sup>

Los varones están más habituados a utilizar el poder que proviene desde la posición o cargo obtenido. Las mujeres, por otra parte, se comportan diferente, ellas prefieren utilizar un “liderazgo interactivo o transformador” que estimula la participación, comparten el poder y la información y contribuyen a formar ambientes de trabajo en los cuales los empleados se sienten participando en las responsabilidades.<sup>103</sup>

Nan Langowitz al respecto señala, “en general los hombres tienden a desarrollar un estilo de control y mando muy jerárquico. Toman decisiones en forma personal, o consultando con pocos, y les dicen a los demás lo que deben de hacer, las mujeres, en cambio, tienen un estilo más abierto orientado a la colaboración.”

Y añade: “Esto no quiere decir que no les cueste tomar decisiones, sino que lo hacen de una manera más participativa, no obstante ello, cuando despliegan su 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 quisieron decir.”

¿Existe realmente un tipo de liderazgo femenino? Si bien las oportunidades de desarrollo de carrera para mujeres se han expandido notablemente en los últimos años y la idea de éxito para ellas también se ha modificado, las mujeres que ocupan cargos de decisión todavía siguen provocando incertidumbre entre sus pares, superiores y subordinados. Sus estilos de gestión son todavía juzgados y

---

<sup>102</sup> Management Development to the Milenium Institute of Management – Londres, 1996. Citado en: Zabludovsky, Gina, *Mujeres en cargos de dirección en América Latina, estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, pág. 52.

<sup>103</sup> Rosner, J. “Ways Women Lead”, *Harvard Business Review*, pág. 119 – 125. Citado en: Zabludovsky, *Op Cit*, pág. 52.

observados con gran atención y sus comportamientos demandan mayores cuidados.

Si bien es cierto que hay pocas mujeres en la cima de las empresas es debido a factores tan variados como la reciente incorporación de las mujeres en el mercado laboral, niveles de educación que van aumentando y a que no hay un número suficiente en los niveles precedentes. El ambiente corporativo es difícil y muchas prefieren limitar sus aspiraciones, o bien encarar sus propias empresas.

Para conseguirlo, las mujeres de esta nueva cultura laboral necesitan habilidades o capacidades para lograrlo, Langowitz afirma que “un aspecto crucial tiene que ver con la motivación. Una motivación fuerte ayuda a curtir la piel; porque, en definitiva se trata de no permitir que las circunstancias difíciles o los prejuicios sobre sus aptitudes las perturben y alejen de sus objetivos”<sup>104</sup>.

En términos de habilidades concretas, más allá de las obvias para poder desempeñar correctamente determinada función, lo fundamental es aprender a formar parte de la red de la organización, y tratar de acceder a puestos con responsabilidades de línea, lo ideal es que las mujeres planifiquen sus carreras y piensen, de antemano, cómo llegar a los cargos que involucren decisiones estratégicas.

#### ***¿Dónde están las mujeres empresarias y ejecutivas mexicanas?***

En la mesa de honor de la cena con la cual la Cámara Nacional de la Industria de la transformación (Canacintra) cerró su convención anual (2001), el pelo negro de su vicepresidenta, Yeidckol Polevnsky, contrastaba contra una veintena de cabelleras cortas, y por lo general escasas, de sus colegas varones. Por otro lado en los salones ejecutivos de Banamex el atuendo colorido de su inversionista e industrial, María Asunción Aramburuzabala, alegró las juntas de los consejos de administración. Y la presentación de María Garaña, Directora de Finanzas del portal Todito, dio el único toque femenino a los informes de las empresas del Grupo Salinas en su día de acercamiento a inversionistas mexicanos y estadounidenses.

Ejemplos como los anteriores no abundan, comprueban que ahora las mujeres con poder laboral ya no tienen que disfrazarse o dejar de ser femeninas para escalar espacios en las empresas mexicanas. Estar solas entre hombres es la

---

<sup>104</sup> Alonso, Viviana, Entrevista a Nan Langowitz, en Revista Gestión de Negocios, pág. 48.

suerte, todavía, de algunas ejecutivas y empresarias, a pesar de que hay muchas mujeres activas en la iniciativa privada y las altas esferas gubernamentales. Figurar en mandos ejecutivos les puede otorgar una pizca de orgullo y mayores atenciones, pero la notoriedad también conlleva presiones y responsabilidades.

Con los ojos de todos encima, con colegas que ni siquiera han terminado de aceptarlas y con una muchedumbre de mujeres que se alistan para seguir sus pasos, es demasiado lo que está en juego.

Las mujeres que vienen en la siguiente generación de futuros mandos van a estar mejor, son mujeres muy competentes, muy “echadas para adelante” trabajan mucho y eso es lo que se necesita, mujeres competentes y preparadas; advierte la doctora Sylvia Ortega Salazar funcionaria de la SEP.

Estas mujeres están cambiando la forma de hacer negocios, ninguna pide un trato especial, con los datos proporcionados en los apartados que acompañan al presente, se intentará destacar el esfuerzo de mujeres que han abierto brecha en trincheras que se veían titánicas para poder conquistar: el sector empresarial y el sector ejecutivo, éstos, son dos de los fragmentos laborales en donde las mujeres de estas nuevas generaciones están dejando huella, derribando obstáculos y enfrentándolos, demostrando que los espacios están dados, ahora hay que ganarlos.

### 3.1 2 Tipos: La empresaria y la Ejecutiva.

***“Para que las mujeres triunfen en el mundo corporativo deben ingresar a él con una fuerte motivación, y no permitir que las circunstancias difíciles las perturben, o que los preconceptos masculinos las alejen de sus objetivos”.***  
**Nan Langowitz.**

El camino a la cima corporativa es un terreno escarpado para las mujeres, como parece demostrarlo el escaso número de ellas en puestos ejecutivos de máxima responsabilidad en las empresas. Para triunfar en el mundo de los negocios, “además de tener una fuerte motivación y la piel curtida deben concentrarse en lo que quieren alcanzar y recordarse, permanentemente, cuáles son sus capacidades”, recomienda Nan Langowitz, directora del Center for Women’s Leadership de la escuela de negocios de Babson.

Un panorama diferente es el que se ve en el mundo de las nuevas empresas: actualmente las mujeres fundan el 38% de las empresas en Estados Unidos, y las investigaciones indican que esta tendencia se advierte en casi todo el mundo. En México, por ejemplo, el Inmujeres ha creado la RENME (Red Nacional de Mujeres Empresarias) que en el año de su inauguración (2003) contó con 560 empresarias de diferentes giros y sectores en el país.

Empresarias y ejecutivas, creadoras por naturaleza, están incursionando en sectores tradicionalmente masculinos como lo son el de alta tecnología y la construcción.

#### ***Antecedentes.***

El interés por analizar la incursión de las mujeres en actividades empresariales se inició en algunos países industrializados como Gran Bretaña, Suecia, Canadá y Estados Unidos; de hecho, la mayoría de los estudios que tratan sobre éstos temas son de origen extranjero; en México, sobresalen los trabajos realizados a éste respecto de Gina Zabudovsky, Guadalupe Serna, Patricia Arias y Griselda Martínez.

Estos estudios afirmaron la creciente incorporación de las mujeres a lo largo de la década de los ochenta en actividades de tipo empresarial; donde eran empresarias, estaban autoempleadas o desempeñaban funciones ejecutivas. De

acuerdo con dos autores Marilyn Davidson J. y Cary L. Cooper la tasa de crecimiento del autoempleo femenino en Gran Bretaña fue superior a la de los hombres con un incremento de 70% entre 1982 y 1987. En la actualidad más de 25% de la población autoempleada son mujeres. Un incremento similar ocurrió en Estados Unidos, en el periodo de 1975 – 1985, para esta última fecha se estimó que 37% de las nuevas empresas eran de mujeres. En Suecia, durante el último lapso, 25% de las mujeres eran propietarias o administradoras. A partir de éstos hallazgos los análisis se han enfocado sobre puntos muy diversos y sus resultados han sido en ocasiones contradictorios. Están aquellos que evidencian que las mujeres suelen incursionar en áreas como los servicios o la industria, procedimiento exclusivo de los hombres en otro momento. Otros estudios analizan las trayectorias educativas de las mujeres que participan en estas actividades y en ellos se observan que la escolaridad de ellas en puestos profesionales suele ser igual o, en ocasiones, hasta superior a la de los hombres<sup>105</sup>. Finalmente se encuentran los que sugieren que las mujeres incursionan en las empresas a una edad mayor que su contraparte masculina, o bien que no hay diferencias significativas entre unos y otros al iniciarse en la actividad empresarial.<sup>106</sup>

El conjunto de todos éstos estudios nos dan una clara idea y fijan un panorama para la comprensión de la mujer ejecutiva y empresaria a la que nosotros nos referimos. La mujer con poder, que lleva las riendas de los grandes corporativos o es dueña de su propia empresa es el tipo de mujer que merece nuestra atención por ser eje fundamental en nuestro estudio, separaremos de la amplia gama de mujeres y actividades a este tipo específico de mujer; por ello, entender los resultados que nos arrojan los indicadores como los educativos, de inserción en las empresas o de creación de las mismas, son los que nos van a dar la pauta para seguir nuestro análisis.

En México, los resultados que nos arroja la Encuesta Nacional de Empleo elaborada por el INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geográfica e Informática) se deriva que la proporción de mujeres en puestos medios de decisión es de seis a uno respecto de sus contrapartes masculinos. No obstante, la tendencia es al equilibrio.

---

<sup>105</sup> Véase apartado 2.1 de ésta tesis para ahondar en el tema.

<sup>106</sup> Barrera Bassols, Dalia, *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*, pág. 13.

**Arriba las Ejecutivas.**

Según los datos del Sistema de Indicadores sobre Mujeres del INEGI, éstas representan la tercera parte de la población económicamente activa y ocupada. Pero en el grupo de 780,000 funcionarios y directivos asalariados, la proporción disminuye, ocupan sólo el 20% de los puestos (2001). Tampoco perciben un salario según amerita su presencia laboral. Entre los 1.9 millones de empleados que ganan más de cinco salarios mínimos, 26.2% son empleadas.

En los niveles superiores de la pirámide laboral, la presencia de la mujer se reduce en puestos de decisión y dirección en las estructuras corporativas del sector privado, según Griselda Martínez, investigadora de la UAM.

De hecho, en el listado de las 500 empresas más importantes de la Revista *Expansión*, las mujeres representan sólo el 10.5% de los ejecutivos identificados, es decir, 419 de los casi 4,000. Ellas encabezan, sobre todo, las áreas de recursos humanos, mercadotecnia y compras, sólo siete son directoras generales.

¿GUERRA ENTRE SEXOS? <sup>107</sup>			
Área	Total de Ejecutivas	% Hombres	% Mujeres
Recursos Humanos	468	76.7	23.3
Mercadotecnia	251	77.3	22.7
Compras	385	80.5	19.5
Trafico / Distribución	103	88.3	11.6
Administración	425	89.4	10.6
Logística	187	90.9	9.1
Sistemas / Informática	456	91.4	8.6
Finanzas	290	91.7	8.3
Comercialización	385	93.2	6.8
Manufactura/Operaciones	411	98.3	1.7
Director general	520	98.5	1.5
Ventas	105	1.00	0
<b>Total</b>	<b>3986</b>	<b>89.5</b>	<b>10.5</b>

<sup>107</sup> Fuente: Revista *Expansión*, pág. 44

Si las mujeres llegan a puestos ejecutivos en igual proporción a su participación laboral, habría 1,320, teniendo en cuenta la misma base de 500 empresas, no obstante, aunque de manera lenta, las cosas empezaron a cambiar: de las 208 ejecutivas en el año de 1997, para el 2002 sumaban 419.

LAS MUJERES EN LAS 500 EMPRESAS <sup>108</sup>	
POSICIÓN EN LAS 500	EJECUTIVAS
1 – 100	52
101 – 200	68
201 – 300	80
301 – 400	105
401 – 500	114

La experiencia del cazador de ejecutivos José Luis Newman también habla de una nueva aceptación hacia las mujeres en la dirección del sector privado. En los años 80 se solía escuchar: “Para ese puesto no me gustaría contratar a una mujer”. Esos tiempos ya acabaron dice el socio fundador de Amrop Internacional de México. La mayoría de la mujeres todavía cubren casi todo el tiempo que exigen los hijos, además de atender su carrera profesional.

Pero hoy los directores generales y de recursos humanos ven esa realidad como una limitación solo cuando se trata de aquellos puestos que implican viajar más de 50% de tiempo.

Las mujeres en altos puestos todavía escasean, explica Newman, porque las personas con la preparación y experiencia para llenarlos se encuentran con mayor facilidad entre los cuarenta años de edad –o mayores- y hay pocas mujeres con experiencia en ésta generación, pero la tendencia se modificará, “la generación fuerte de mujeres, a las que damos mucho seguimiento, tiene entre 25 y 40 años”, agrega.

Para la investigadora Martínez, el acceso de las mujeres a los altos puestos, depende más que de las mismas mujeres, de un cambio en la cultura organizacional de la empresa.

Sin embargo, se sabe que si bien, existen obstáculos externos también existen los que son propios de la mujer, explica Martínez. La psicóloga argentina

---

<sup>108</sup> *Ibidem*, pág. 40.

Mabel Burin acuñó el término “piso pegajoso”, para hacer referencia a todos los comportamientos femeninos que limitan el ascenso; desde sacrificar automáticamente su carrera en beneficio del cuidado de los hijos, hasta sentirse insegura en el trabajo, no querer tener más ingreso que su pareja y rechazar el hecho de estar siempre a prueba, sola entre hombres y, por lo tanto, muy a la vista.

---

**¿A QUÉ SE DEDICAN LAS EJECUTIVAS?**<sup>109</sup>

<b>GIRO</b>	<b>EJECUTIVAS</b>
Comercio	73
Sustancias químicas, petroquímica, productos de caucho y plástico	50
Construcción	46
Alimentos, bebidas y tabaco	35
Productos metálicos, maquinaria y equipo	30
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	26
Servicios	19
Otras industrias manufactureras	18
Electrónica	17
Automotriz y autopartes	17
Restaurantes y hoteles	17
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	16
Textil, prendas de vestir, en industria del cuero y calzado	13
Industria de la madera y productos de madera	12
Productos minerales no metálicos	12
Varios	10
Industrias metálicas básicas	6
Minería	1

***Empresarias, muéstrense.***

La mayoría de las empresarias suelen dirigir compañías chicas y rechazar la visibilidad. Aunque existe el caso de Yeidckol Polevnsky -quien fungiera como Vicepresidenta de la Canacindra- Fabiola Kun, Presidenta de la Comisión de Mujeres

---

<sup>109</sup> *Ibidem*, pág. 42.

de ésta Cámara, estima que este tipo de industriales son pocas, a diferencia de las empresarias en servicios y comercio, en segundo lugar, trabajan a la sombra de los hombres. “En la industria las mujeres casi siempre están con algún familiar hombre... padre, hermano, hijo, primo, esposo”. Tienden, dice, a enfocarse en cuestiones internas dejando que su socio sea la cara de la empresa.

No hay suficientes horas del día para que ellas persigan sus intereses empresariales y gremiales dentro de una cámara o asociación, dice Julie Weeks, Directora de Investigación de la National Foundation of Women Business Owners, en Estados Unidos. Esta fundación participó en un estudio sobre empresarias en la ciudad de México en 1998, y descubrió que encabezaban la tercera parte de los negocios. La proporción es comparable a la que sucede en Estados Unidos: según sus estudios, ahí las mujeres dirigían el 38% de las empresas. En ambos países aunque 75% del total de las empresas son pequeñas, las de las mujeres tienden a ser aún más pequeñas (debido al financiamiento, a la inversión y también, a otros factores que determinan el tamaño). Weeks atribuye este fenómeno al hecho de que sus negocios son “típicamente más jóvenes, su etapa de crecimiento es temprana”, y aduce que tienen problemas más agudos de acceso a capital, lo que limita su crecimiento.

Con el papel de “modelo a seguir” viene la responsabilidad. “No quiere decir que la persona esté obligada siempre a tomar las decisiones correctas. Pero cualquier persona que logre una posición destacada tiene una responsabilidad muy fuerte. Las demás la observarán como un modelo a seguir, en el sentido de que representa el equilibrio buscado entre éxito profesional y personal” comenta Enrique Pino, integrante de la Asociación de Ejecutivas.

Cabe destacar en este sentido la importancia de las altas funcionarias del Gobierno Federal, mismas que también han sobresalido en sus campos y se presentan como “mujeres con poder”; tal es el caso del la doctora Jacqueline Peschard, ex Consejera Electoral del Instituto Federal Electoral (IFE) quien sobresalió por su desempeño y por haber sido la única mujer consejera electoral dentro del equipo del doctor José Woldemberg, en la pasada administración del IFE. Ella sentó las bases para que el día de hoy haya tres mujeres consejeras en el equipo que regulará las elecciones presidenciales del 2006.

En entrevista hecha por la autora, la doctora Peschard comenta: “hace diez años, a partir de 1994 lo que empieza a verse es una exigencia de lo que se llama estas medidas de política afirmativa, es decir, poner una serie de reglas para afirmar que se abran los espacios para que se incorporen las mujeres y esto se ha ido convirtiendo en una especie de regla, en algunos casos escrita, en otros, no escrita pero sí como medida que se ha socializado en cuanto a que hay que impulsar ciertas políticas de acción afirmativa para obligar a que las mujeres puedan entrar a los cargos de dirección”.

Otro caso similar es el de la doctora Sylvia Ortega Salazar, Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (SEP). Ella, fue la única mujer Subsecretaria en el equipo del actual Secretario de Educación Pública, doctor Reyes Tamez Guerra. En ella recae el compromiso de sacar adelante la educación básica en el D.F, además de ser la única funcionaria mujer en la SEP que ostentaba un puesto de “alta responsabilidad”.

Estas mujeres logran tener éxito en las responsabilidades y seguirán abriendo las puertas a otras para cargos de mayor responsabilidad, en el gobierno y en la industria privada.

Para más ejemplos de lo anterior, desde el primer informe de *Mujeres Influyentes*, en 1999 de la revista *Expansión*, especializada en negocios y empresas, sus listas han sido encabezadas por mujeres exitosas en sus campos, en el mundo de los negocios, empresariales y de la política. En el año 2000, por mencionar alguno, se destacó la labor de María Asunción Aramburuzabala. Al año siguiente, la revista *Fortune* la ubico como la vigésimo novena mujer más influyente del mundo, fuera de la unión americana. En este listado podemos encontrar a la Tesorera de Estados Unidos, que llegó como inmigrante a ese país; a Carmen Aristegui, una de las mejores comunicadoras de este país, orgullosamente universitaria. Bertha Leticia Navarro, ex Secretaria de Turismo; Carolina Machado Dufau, Directora Jurídica de JP Morgan, y a Josefina Vázquez Mota, ex, Secretaria de Desarrollo Social, actual coordinadora de la campaña presidencial del candidato Felipe Calderón.

Ejemplos como los anteriores podemos recopilar bastantes, los nombres se enlistan pero sabemos que aún no son los suficientes, se necesita seguir abriendo la brecha y aprovechar el camino que éste grupo de mujeres han abierto para nosotras, las generaciones que venimos atrás de ellas.

A continuación presentaremos un cuadro que deja ver perfectamente bien el nivel que han alcanzado las mujeres a nivel mundial colocándose como las 20 mujeres más poderosas del mundo, en donde, mención aparte merece la empresaria, accionista y visionaria mexicana: María Asunción Aramburuzabala Vicepresidenta de la Cervecería Modelo y accionista de Grupo Televisa entre otras empresas en México y Latinoamérica.

<b>LAS 20 MUJERES MÁS PODEROSAS DEL MUNDO<sup>110</sup></b>			
1. Marjorie Scardino <i>Pearson</i> Presidenta Ejecutiva. Gran Bretaña	6. Maureen Kempston <i>General Motors</i> Vicepresidenta del Grupo. Estados Unidos	11. Judith Boynton <i>Royal Dutch/ Shell Group</i> Directora de Finanzas Gran Bretaña	16. XieQihua <i>Shanghai Baosteel Group</i> Presidenta del Directorio. China
2. Belinda Stronach <i>Magna Internacional</i> Presidenta Ejecutiva. Canadá	7. Marina Berlusconi <i>Fininvest</i> Vicepresidenta del Directorio. Italia	12. Barbara Kux <i>Royal Philips Electronics</i> Directora de Compras. Holanda	17. Linda Cook <i>Shell Canadá</i> Presidenta Ejecutiva. Canadá
3. Anne Lauvergeon <i>Areva</i> Presidenta del Directorio. Francia	8. Lien Siaou – Sze <i>HP Services Asia Pacific</i> Vicepresidenta Senior. Singapur	13. María Asunción <b>Aramburuzabala.</b> <i>Grupo Modelo</i> Vicepresidenta del Directorio. México	18. Mary Minnick <i>Coca – Cola Asia</i> Presidenta y Directora de Operaciones. Estados Unidos
4. Nancy McKinstry <i>Presidenta Ejecutiva y</i> <i>Presidenta del directorio.</i> Holanda	9. Eiko Kono <i>Recruit</i> Presidenta del Directorio Y Presidenta Ejecutiva Japón	14. Sari Baldauf <i>Nokia Networks</i> Presidenta. Finlandia	19. Vivienne Cox <i>BP</i> Vicepresidenta del Grupo. Gran Bretaña
5. Mary Ma <i>Legend GroupHoldings</i> Directora de Finanzas. China	10. Ho Ching <i>Temasek Holdings</i> Directora Ejecutiva. Singapur	15. Patricia Barbizet <i>Artémis</i> Directora Ejecutiva. Francia	20. Ana Patricia Botin <i>Banco Banesto</i> Presidenta del Directorio. España

<sup>110</sup> Fuente: Revista Fortune, 2004.

### 3.2 La Ejecutiva.

*“Las mujeres y el management”.  
Expansión.*

Para iniciar este apartado y para los fines de esta investigación, es fundamental sentar la definición que de “Ejecutiva” ofrece Griselda Martínez, profesora - investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco y que tomaremos como base de este subcapítulo.

**Definiremos como “Ejecutivas” a quienes “no son accionistas de la empresa pero ocupan los niveles más altos de la estructura organizacional, tienen personal a sus órdenes y primordialmente toman decisiones estratégicas y funciones en la empresa u organismo en el que desempeñan su trabajo.”<sup>111</sup>**

El presente es un tema relativamente desconocido ya que el universo de las “ejecutivas” no había formado parte de los intereses de investigación ni se había integrado a la agenda de los diversos proyectos que existen y apenas ha sido objeto de una tímida atención académica durante los últimos años, es de suma importancia la recopilación de material existente para vislumbrar el papel de las ejecutivas en el mundo de las empresas en la actualidad.

La falta de atención hacia el estudio de las mujeres en cargos de dirección económica dentro del sector privado se explica a su vez por la poca relevancia que éstas habían tenido en estos cargos.

#### ***Antecedentes del estudio de las ejecutivas.***

En el terreno académico, el interés por el tema se genera en Estados Unidos a principios de los sesenta -con el libro de Elizabeth Moss Kanter titulado *Men and Women of the Corporation*- y posteriormente es incorporado en las agendas de investigación de otras regiones del mundo.

En lo que respecta a América Latina, la consulta de diversas fuentes bibliohemerográficas nos lleva a afirmar que el interés por esta problemática apenas empieza a manifestarse de forma aislada hasta la década de los noventa, y en términos generales la atención que ha recibido la creciente inserción de la mujer en

<sup>111</sup> Barrera Bassols, Dalia, *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*, pág. 26

el ámbito laboral no se ha hecho extensiva a todos los niveles y jerarquías ocupacionales.

En México, los resultados de un estudio realizado por Griselda Martínez durante el periodo 93 - 94, dan cuenta de la situación de las mujeres en cargos de liderazgo. Las mujeres solo constituyen mayoría en los niveles más bajos de la pirámide organizacional ya que en los cargos directivos superiores solo llegan a representar el 5% del total (situación que contrasta con el 33% que representan las mujeres dentro de la población económicamente activa, y el 14% de los funcionarios (as) y directivos (as) en todos los niveles y sectores).

Si además de los datos estadísticos del país, se rastrea la información en otras fuentes podemos ver que el panorama es mucho más inequitativo. Si se hace un análisis de las 600 empresas más importantes de México nos encontraremos con que en 1994, todos los directores generales eran hombres. Aunque el panorama cambia ligeramente para 1997, sólo encontramos dos mujeres como directoras generales.<sup>112</sup>

Si aparte de la dirección general se toman en cuenta los seis cargos ejecutivos más importantes abajo de ella (directores de administración, de finanzas, de comercio, de producción y de recursos humanos), nos encontramos que en México, en 1994, las mujeres representan el 5% de los cargos dirigentes. Consecuentemente, se podría afirmar que, lejos de la relación de 1 a 6 que se obtiene tomando en cuenta los distintos niveles gerenciales, y de 1 a 13 en los escaños intermedios, en los puestos más altos de la administración de las grandes compañías privadas la relación entre hombres y mujeres es de 1 a 17. En 1997 el panorama cambia ligeramente, las mujeres ejecutivas constituyen el 7% del total de los cargos de dirección.<sup>113</sup>

En este sentido, la situación de México no es excepcional. Según un estudio de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) a pesar de que las mujeres constituyen el 36% de la media de la población activa en el mundo, en la mayoría de los países sólo llegan a ocupar entre el 10% y el 30% de los cargos de dirección,

---

<sup>112</sup> Zabludovsky, Gina, *Mujeres en cargos de dirección en América Latina, estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*, pág. 97.

<sup>113</sup> *Idem.*

porcentaje que se reduce aproximadamente a 5% si se consideran los cargos de mayor responsabilidad.<sup>114</sup>

Aunque se han preocupado por capacitarse y constituyen, a escala mundial, más del 40% de la fuerza laboral, la participación de las mujeres en puestos directivos de las empresas sigue siendo mínima. Una realidad evidente, sobre todo, en el sector privado, da cuenta de que la gestión es vista como una tarea típicamente masculina.

#### ***Principales obstáculos para las ejecutivas.***

Todas las ejecutivas afirmaron que se enfrentan a un número considerable de obstáculos para poder desarrollarse en su carrera.

Casi todas las mujeres señalan como barreras importantes las dificultades para desempeñar los distintos papeles familiares y profesionales (estado civil, decisión de tener hijos, hogar, familia, etcétera).

Un segundo grupo de obstáculos alude a cuestiones culturales de diverso tipo que llevan a prácticas de discriminación y que se expresa en el reclamo que las ejecutivas hacen de la discriminación y el “machismo” que todavía están presentes en la sociedad mexicana. En tercer lugar, se señalan las barreras que se relacionan con las políticas específicas de la empresa y falta de oportunidades dentro de la misma.

De acuerdo con una investigación que abarcó 70 países, la segregación ocupacional básica –la que discrimina entre “trabajos para hombres” y “trabajos para mujeres”- es muy parecida en todo el mundo. En el libro *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, que refleja los resultados de ese estudio, Linda Wirth<sup>115</sup> pone el acento en ciertas barreras invisibles que impiden a las mujeres avanzar en las organizaciones, y sugiere que atravesarán el famoso “techo de

---

<sup>114</sup> Organización Internacional del Trabajo, *el trabajo en el mundo*, 1992.

<sup>115</sup> En el libro: *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, Linda Wirth subraya que las mujeres han logrado niveles de educación sin precedentes y representan más del 40% de la fuerza laboral, pero que su participación en puestos de “alto mando” sigue siendo mínima. De hecho, muy pocas pudieron superar las “barreras invisibles” que les impiden seguir ascendiendo en sus carreras profesionales. El trabajo de Wirth, producto de una investigación que se llevó a cabo en 70 países, fue publicado en el año 2001 por la OIT, en cuya oficina para la igualdad de géneros se desempeña desde hace 17 años, Lugo de haber sido profesora de matemáticas y de ciencias en colegio secundarios de Australia, país donde nació. Una de sus más recientes tareas fue la coordinación de una auditoría de géneros auspiciada por la OIT, la primera de su clase en el sistema de las Naciones Unidas.

crystal”<sup>116</sup> cuando haya mejores planes educativos para ellas y se produzca un cambio cultural en las organizaciones. “Es necesario entender que los atributos de ambos sexos son importantes para lograr resultados en los negocios”, dice.

A similares conclusiones llegó Catalyst, una organización no gubernamental dedicada a la investigación y consultoría en temas de la mujer y negocios, con sede central en los Estados Unidos y oficinas en Nueva York, San José y Toronto. Al estudiar las principales empresas de ese país, descubrió que las mujeres sólo ocupan el 1.2 de los cargos de presidente ejecutivo (también conocidos como CEO en el lenguaje empresarial). Cuando comparó las respuestas dadas por ejecutivas y CEOs de esas compañías sobre los principales obstáculos que traban el ascenso de esas mujeres advirtió, diferencias. Sólo hubo coincidencia en la “falta de experiencia de gestión general o de línea”<sup>117</sup>. En cambio “la exclusión de las redes informales”<sup>118</sup> y “los prejuicios sobre las capacidades femeninas” fueron barreras que solamente señalaron las ejecutivas.<sup>119</sup>

Ivonne Monteagudo, Presidenta de la Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas (AMME), afirma que en México existe una mayor apertura en las empresas para que las mujeres escalen y compitan por los mejores puestos, pero aún no es suficiente.

La también responsable del área nutricional de la empresa transnacional Bristol – Myers afirma que son pocas las empresas mexicanas que aplican políticas de equidad de género, a tal grado que sólo 15% de las mujeres que están dentro de la fuerza laboral ocupan un puesto gerencial, de ese porcentaje, sólo el 3% ocupa una dirección general, una vicepresidencia o una presidencia.

De acuerdo con el INEGI, la participación de las mujeres en la actividad económica subió de manera significativa en los últimos años. En 1970 la tasa de participación femenina fue de 17.6%, cifra que se elevó a 19.6% en 1990, después a 35.1% en 1995, y a 40.6% en 2005, cuatro de cada 10 mujeres en edad de trabajar estaban disponibles para la producción de bienes o servicios, cifra que se duplicó en los últimos 15 años.

---

<sup>116</sup> *Techo de Cristal*: Barrera no reconocida para evitar que las mujeres asuman puestos de poder o responsabilidad en su profesión.

<sup>117</sup> *Gestión general o de línea*: Cargos con responsabilidad directa sobre los resultados.

<sup>118</sup> *Redes informales*: Eventos generalmente masculinos en los que las mujeres no son incorporadas o invitadas. (Ejemplo: ciertos eventos deportivos o reuniones informales fuera de la oficina o centro de trabajo)

<sup>119</sup> Revista *Expansión*, 2004, pág. 45,

Sin embargo, señala que para alcanzar el equilibrio, las mujeres tendremos que esperar 40 años, si las empresas no optan por cambiar a mejores políticas de inclusión y si las mujeres no rompen el denominado “techo de cristal” para hacerse escuchar y sentirse en el entorno laboral.

Ivonne Monteagudo, como representante de las ejecutivas mexicanas, sugirió que las empresas deben implementar acciones que promuevan una disminución de los obstáculos que hoy impiden a la mujer ocupar un puesto gerencial. Una de las medidas efectivas que pueden llevar a una mayor participación en las empresas, dice, es la flexibilidad de horarios y, las jornadas de medio tiempo o parciales.<sup>120</sup>

A finales de la década de los 80, Lynn Martin, titular de la carrera de Trabajo de los 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 que se hicieron en aquel entonces 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 pensaban que no estaban dispuestas a asumir mayores responsabilidades, y que no les interesaba ocupar posiciones que podrían implicar sacrificios personales. En consecuencia, no las tenían en cuenta para las promociones y, ni siquiera las consultaban al respecto.<sup>130</sup>

Brian Welle, director de investigación de Catalyst, explica que hay dos tipos de barreras: las vinculadas con la falta de experiencia de gestión general y de línea –es decir, no haber ocupado cargos con responsabilidad directa sobre los resultados-, y las que tienen que ver con las relaciones, como el hecho de no formar parte de redes informales.

El estudio “Women in Corporate Leadership: Progress and Prospects” realizado por Catalyst<sup>131</sup> en el año 2003, analiza las opiniones de mujeres en cargos de alto nivel (al menos vicepresidente senior) que trabajan en las empresas listadas en *Fortune 1000* y las compara con la de los presidentes ejecutivos (CEOs) de esas mismas compañías.

---

<sup>120</sup> Pedrero, Pedro, “Hay mayor apertura laboral para mujeres”, en *El Universal*, pág. B5.

<sup>130</sup> Alonso, Viviana, “Frente a frente”, artículo en Revista *Gestión de Negocios*, pág. 53.

<sup>131</sup> *Idem.*

Ambos grupos –ejecutivas y CEOs- reconocen que la falta de experiencia de gestión general o de línea es el principal obstáculo para el avance de las mujeres. De hecho, en el año 2002, de los 6,428 cargos de línea en las empresas estudiadas, apenas el 9.9% estaba ocupado por mujeres. “Este fenómeno es particularmente relevante por cuanto los CEOs manifiestan, una y otra vez, que al buscar sucesores para los puestos más altos en sus organizaciones –en especial presidentes del directorio y CEO-, se prefiere a individuos que hayan tenido experiencia en posiciones con responsabilidad directa sobre los resultados”, apunta Welle.

En general, los obstáculos que dificultan el ascenso de las ejecutivas se potencian y refuerzan entre sí. Por ejemplo, las mujeres no suelen ser invitadas a reuniones informales, como ciertos eventos deportivos, porque sus colegas suponen que “no les interesará participar”.

Según Welle, una manera de modificar ese estereotipo es mediante la ayuda de un mentor, que abra el acceso a las redes informales y ponga en evidencia la falsedad de algunos preconceptos. Sin embargo, las investigaciones de Catalyst dan prueba de que el 60% de las mujeres carece de mentores.

PRINCIPALES BARRERAS PARA EL ASCENSO <sup>132</sup>		
	MUJERES	CEOs
➤ 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 las mujeres	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 cargos de management	10%	20%
➤ Poca habilidad para llegar a posiciones senior	2%	13%

<sup>132</sup> *Ibidem*, pág. 54.

**Hay que empezar a abrir el camino.**

Siempre basado en sus estudios, Welle explica que, así como hay dos clases de barreras que traban el ascenso de las mujeres, también hay dos tipos de estrategias para abrirse camino en el mundo corporativo.

Una de ellas tiene que ver con la manera en que hacen su trabajo. El 69% de las ejecutivas y el 53% de los CEOs consultados reconocieron que “superar las expectativas de desempeño” es un factor que pesa cuando llega el momento de las evaluaciones y de los ascensos. También ayuda, en palabras de Welle, “tener conocimiento y experiencia en determinadas áreas, así como la disponibilidad de asumir tareas de alta visibilidad o complejas, y a trabajar largas jornadas”.

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 el cual los gerentes de sexo masculinos se sientan cómodos”. En menor proporción (29%) mencionaron la necesidad de tener un mentor influyente, y el 23% subrayó que era fundamental tejer una fuerte red social en el ámbito laboral.

PRINCIPALES ESTRATEGIAS PARA ASCENDER <sup>133</sup>		
	MUJERES	CEOs
✓ Superar las expectativas de desempeño	69%	53%
✓ Dirigir adecuadamente a otras personas	49%	63%
✓ Desarrollar un estilo con el cual los gerentes se sientan cómodos	47%	11%
✓ Tener reconocida pericia en un área específica	46%	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%

<sup>133</sup> *Idem.*

El estudio de Catalyst revela otras cifras entre la percepción de las mujeres y de los CEOs sobre las mejores maneras de moverse en el ámbito corporativo. Mientras ellas ponen el acento en cuestiones culturales y de desempeño (como “trabajar largas jornadas” o “llevar a cabo misiones difíciles”) los CEOs privilegian las estrategias vinculadas con las relaciones y la gestión.

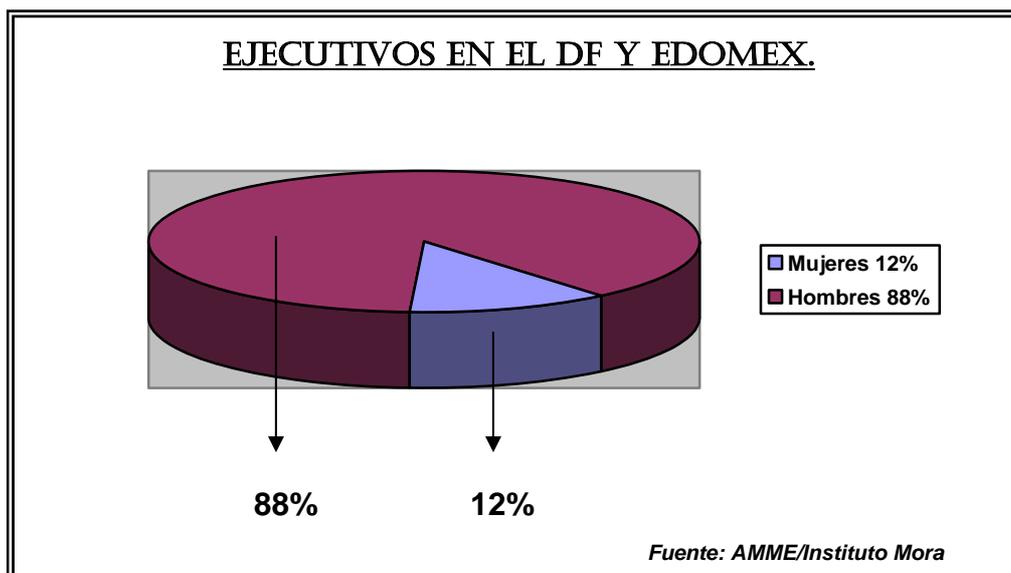
***Estrategias para un cambio de rumbo.***

Las ejecutivas y los CEOs consideran que los máximos líderes de las compañías tienen buena parte de la responsabilidad en el lento ascenso de la mujer. El apoyo del equipo directivo es esencial para que puedan perforar el “techo de cristal”. Sobre todo, porque todos los estereotipos sobre las capacidades femeninas son erróneos, promover que se les den las oportunidades de alta visibilidad e impacto a las ejecutivas con talento podría ser una buena medida, sobre todo, no suponer que, por el hecho de que son mujeres, carecen de ambiciones o no buscan desafíos mayores.

Según la mayoría de las mujeres consultadas por Catalyst, cuando aspiran a un nuevo ascenso suelen preguntarles: “¿Está preparada para asumir este cargo de gran responsabilidad, que conlleva muchísimo riesgo y, probablemente, le dificultará lograr el equilibrio entre su vida laboral y personal?”. Ellas sostienen que un planteo más eficaz sería el siguiente: “Necesitamos un líder en el área X, y creemos que usted es la persona indicada. ¿Qué podemos hacer para que en ese nuevo puesto tenga tanto éxito como en su cargo actual?”.

La ambición central de las ejecutivas mexicanas es romper el “techo de cristal”, término que se refiere a la barrera mental que los directivos le imponen al desarrollo laboral de sus contrapartes femeninas. Este, sin lugar a dudas es otro obstáculo que hay que romper.

Queda claro que aún son excepcionales las mujeres que ostentan altos cargos directivos en grandes empresas. De hecho, prácticamente se pueden contar con los dedos de las dos manos a las mujeres en cargos de CEO's de empresas mexicanas de alta envergadura, e incluso se puede contar con los dedos de una sola mano a los CEO's que se encuentra ahí sin haber influido el hecho de que la empresa que dirigen pertenezca a su familia.

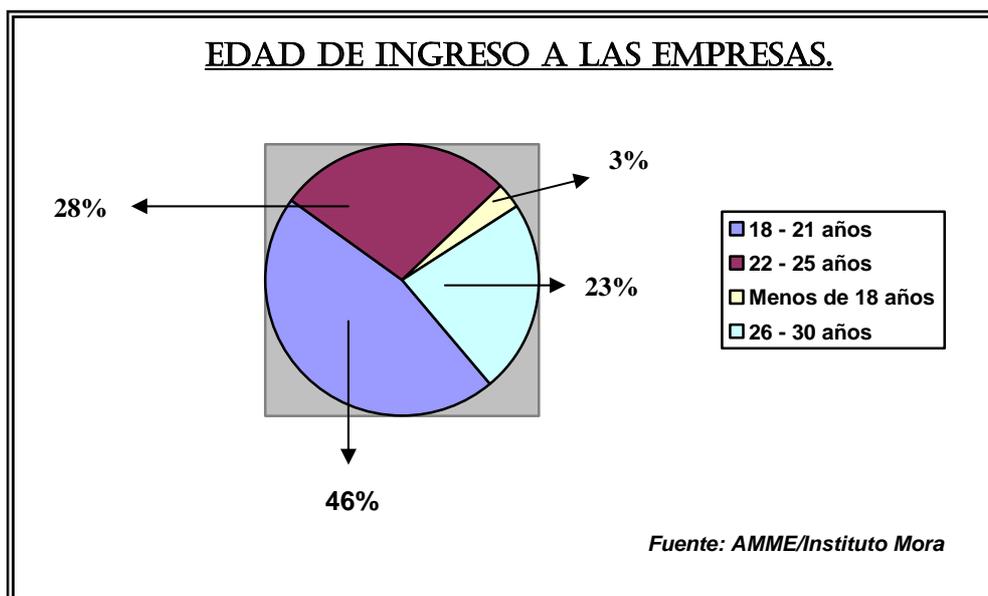


***No más “techos de cristal”.***

En el ambiente corporativo mexicano existen muchos obstáculos para la promoción de las mujeres a puestos de alta responsabilidad, como ya se ha tratado en los párrafos anteriores; sin embargo, el más evidente es el “techo de cristal”, término acuñado por María Guadalupe Serna, maestra en Estudios Latinoamericanos por la Universidad de Texas, y Griselda Martínez Vázquez, Investigadora de la UAM. El “techo de cristal” es una invención sociocultural de los hombres mexicanos, un tope impuesto a las ambiciones laborales de las mujeres en los corporativos. El “techo de cristal” no es una regla escrita, pero de acuerdo a las investigadoras, sí es un código de conducta prácticamente tatuado en la mente de varios mandos de las empresas mexicanas. Es, en síntesis, el principal enemigo de las ejecutivas mexicanas. “Es un obstáculo que las mujeres perciben pero, el resto de la gente no ve y no es posible tampoco describir las exigencias o las especificaciones requeridas por los ejecutivos que ocupan los puestos más altos de la jerarquía. Todo el mundo puede percibir, eso sí, que hay un punto de la estructura administrativa del que las mujeres no pasan, pero no hay razones de peso para justificar este hecho”, explican las investigadoras.

El poder del “techo de cristal” se refleja en el terreno de la estadística. Según la encuesta nacional de empleo elaborada por el INEGI, la proporción de mujeres en puestos medios de decisión es de seis a uno respecto de sus contrapartes masculinos. Tal proporción no es por falta de ganas: de acuerdo con la AMME

(Asociación Mexicana de Mujeres Empresarias), 69% de las mujeres ejecutivas ingresa al mundo laboral antes de cumplir 22 años, 73% ha continuado su formación con diplomados y maestrías, y más de la mitad supera 16 años de desempeño en su trabajo. Así mismo, un estudio de la Asociación Nacional de Escuelas e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) muestra que las mujeres ocupan la mitad de las plazas en las carreras relacionadas con la administración de empresas.



Si bien el “techo de cristal” se impone en las altas jerarquías, la crítica alcanzada por las mujeres empuja cada vez más alto éste techo, con la esperanza de poder llegar a romperlo totalmente en el largo plazo.

En un estudio realizado por El Colegio de México denominado *Ejecutivas: una nueva presencia en los espacios de poder*, se pone de manifiesto que mientras los hombres aprenden a respetar jerarquías y tienen en un jefe o entrenador a una clara figura de autoridad, las mujeres socializan de manera más horizontal.

Como señala Gina Zabludovsky, investigadora de Facultad de Ciencias Políticas de la UNAM, en su ensayo incluido en el libro *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*, la inclusión de las mujeres en el campo laboral es cada vez más acelerada, y ya se nota un cambio en la conciencia de los empleados mexicanos en general, que las comienza a aceptar como verdaderas figuras de autoridad. Lo

anterior es lo que se espera suceda a corto plazo a beneficio de las generaciones que viene detrás.

Esta dinámica que observa Zabludovsky también provocará un aumento de mujeres empresarias (apartado que sigue al presente); es decir, de emprendedoras con negocios propios. La ascendiente presencia femenina en el trabajo permite anticipar que, tarde o temprano, el sistema de valores masculinos experimentará una profunda transformación, por lo que el reto principal para las mujeres será equilibrar las exigencias familiares con las laborales.

No se tratará, necesariamente, de limitarse a pugnar porque las empresas mexicanas sean más receptivas y transformen a las organizaciones en aras de brindar más tiempo a las ejecutivas que hagan ejercicio a su derecho de ser madres; en realidad, el desafío será de una naturaleza más íntima y no muy diferente al de sus contrapartes masculinas que anteponen el trabajo a la familia: ¿cuánto tiempo es necesario sacrificar para llegar a un puesto de dirección y si realmente vale la pena sacrificarlo? La respuesta a esa pregunta –que es la gran decisión a la que se enfrenta todo ejecutivo de alto nivel- dependerá de las aspiraciones y deseos de cada persona, y no forzosamente de una mera cuestión de género.

### 3.3 La Empresaria.

*“Crearse su propia fuente de trabajo, a fin de generarse ingresos para sí mismas y para el hogar del que forman parte; además ofrece la posibilidad de generar nuevas fuentes de empleo para otras personas. Es allí donde justamente radica su carácter de empresaria, no en la intención de construir un imperio o una gran unidad económica”.*  
*Ma. Guadalupe Serna Pérez.*

Para los fines de esta investigación, es fundamental iniciar con la definición que de “Empresaria” ofrece Gina Zabludovsky, misma que será fundamental para el desarrollo de éste apartado.

**Se define como “Empresaria” a aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado dentro de la misma.”<sup>134</sup>**

Diversos estudios señalan que en México y en gran parte del mundo, durante las tres últimas décadas la participación de las mujeres en el mercado laboral y empresarial se ha incrementado de manera notable, no obstante, continúan integrándose en éste ámbito en condiciones de desventaja que vulneran sus derechos humanos y limitan su acceso a las oportunidades de desarrollo económico y profesional en igualdad de condiciones que los hombres.

Al estudiar la inserción de la mujer en el mercado laboral se ha hecho hincapié en su incorporación a éste como consecuencia de las guerras o las crisis económicas que afectan a las economías nacionales. En las condiciones actuales del mercado de trabajo, la feminización de los espacios laborales va mucho más allá de estos fenómenos relativamente coyunturales.

En el caso de nuestro país, es importante estudiar esta forma de participación, sobre todo la inserción de la mujer en la actividad empresarial, ya que futuras investigaciones podrán indagar y arrojar datos para saber si este fenómeno se debe a una incursión coyuntural, si es consecuencia de las crisis recurrentes que

<sup>134</sup> Barrera Bassols, Dalia, *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*, pág. 39.

ha padecido el país durante las últimas tres décadas, o bien, si responde a una forma de estructuración del orden económico y social.

De la misma manera en que la mujer trabajadora se mantiene, en la actualidad, en el mercado laboral sin abandonarlo o cambiar su estatus marital, la participación empresarial femenina parece comenzar a tomar, también, un carácter permanente. De lo anterior, se puede deducir que estamos presenciando un cambio en el orden social en el que la mujer incrementa su participación en áreas de dominio predominantemente masculino.

#### ***Antecedentes.***

Gina Zabłudovsky, especialista en el tema de la “mujer empresaria” y Profesora Investigadora de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, afirma que el estudio de las mujeres empresarias en México presenta serios retos; debido, primeramente a la escasa bibliografía que existe sobre el tema, ya que la “mujer empresaria” no había sido motivo de estudio hasta antes de las últimas dos décadas, además de no encontrar estudios previos, de carácter serio, que puedan servir como referentes.

En lo que se refiere a las investigaciones en torno a la participación femenina en la vida económica, hasta los años sesenta, la ausencia de una exploración profunda sobre las empresarias en México tenía su explicación en un hecho más generalizado relacionado con la escasez de información sobre el trabajo femenino. Este panorama radicalmente cambia en los años setenta y ochenta con la marcada expansión de la presencia femenina en los mercados de trabajo.

Para el año de 1992, el único cargo ocupado por una mujer dentro de la Confederación de Cámaras de la Industria (Concamin) fue el de presidenta de una cámara tradicionalmente vinculada a actividades “femeninas”: la de Embellecimiento Físico. En 1994, de los 75 presidentes de las cámaras que conforman ésta confederación, sólo encontramos una mujer más como representante de la Cámara Nacional de la Industria Cinematográfica.

De lo anterior se deduce el poco impacto de las mujeres en el nivel empresarial y de representación de las mismas, sin embargo, gracias a estudios que se realizan en la actualidad se va quitando el velo que mantiene al margen a las mujeres empresarias en nuestro país para su estudio.

En la actualidad, es importante observar que ante éste crecimiento y visible notoriedad los distintos programas y centros de investigación sobre la mujer que existen en México han introducido algunos puntos relacionados con la mujer empresaria dentro de sus agendas, como veremos más adelante.

#### *¿Por qué empresaria?*

Un tema que se ha abordado de manera sistemática se refiere a las razones por las cuales la mujer decide participar en la actividad empresarial. Especialistas como Stanworth y Curran, en su libro *Management Motivation in the Smaller Business*, sugieren que dentro del contexto de economías capitalistas, donde las estructuras masculinas aún persisten, es posible lograr un mayor grado de autonomía personal o autodeterminación mediante la acción individual, como distinta de la acción colectiva.

Las razones que argumentan las propias mujeres para optar por la actividad empresarial se refieren a tres aspectos: la necesidad de autonomía e independencia al desempeñar su trabajo; la frustración ante la desigualdad que enfrentan en su carrera profesional; y finalmente, en el caso de las mujeres con responsabilidades hogareñas, la falta de flexibilidad de horarios para coordinar de manera adecuada el trabajo asalariado con sus responsabilidades como madre y esposa.

De acuerdo con esta apreciación, la investigadora Ma. Guadalupe Serna, afirma que las responsabilidades tradicionalmente asignadas a la mujer – madre – esposa y la multiplicidad de funciones que desempeña la obligan a modificar su trayectoria laboral, cosa que no sucede con los hombres. La empresa le ofrece entonces la posibilidad de repartir de manera adecuada el tiempo, combinando sus actividades para atender el negocio que le interesa como proyecto y el hogar que es su responsabilidad.

Por otro lado, las mujeres, sobre todo, las ejecutivas, consideran que dentro de las instituciones o compañías en las que laboraban habían llegado al “techo de cristal”, es decir, al nivel por encima del cual no era posible esperar ninguna promoción. La opción de desarrollar su propio negocio se veía como una posibilidad que les permitía rechazar las instituciones sociales que las colocaban en situaciones de desventaja. Esta tendencia se observa y es cada vez más recurrente.

Según su trabajo, muchas mujeres han abandonado las grandes corporaciones y están orientándose hacia firmas más chicas y flexibles, o estableciendo sus propias empresas. ¿Por qué razones ocurre lo anterior?

Las razones por las que las mujeres abandonan las compañías y deciden formar sus propias empresas “están relacionadas con la manera en que está organizado el trabajo y con las oportunidades de desarrollo de carrera, que muchas veces no parecería incluir a las mujeres” afirma, Nan Langowitz, presidenta del Center for Women’s Leadership.

De la misma manera, Linda Wirth, en el libro *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*, afirma que “ha notado que muchas mujeres dejan sus puestos en compañías multinacionales, en especial porque buscan más flexibilidad y reconocimiento. Por lo tanto, apuntan a convertirse en proveedoras externas de grandes compañías; esta es una tendencia general en los países desarrollados. Mientras tanto, en los países en desarrollo estamos viendo que las mujeres se orientan a la creación de microempresas, a fin de dedicarse a la provisión de diversos tipos de productos y servicios”

En consecuencia, hay fuertes tendencias emprendedoras en diferentes sectores. “También hay una considerable red de conexiones entre algunas de esas mujeres y, a veces, son conexiones que trascienden las fronteras de un país. En ese sentido hay que darle las gracias a Internet”, explica.

El ser propietarias de sus propios negocios les ha ofrecido la oportunidad de contar con flexibilidad en el manejo de su tiempo para combinar sus ambiciones como empresarias con el deseo de una vida familiar activa.

Lo anterior, no implica del todo que todas las mujeres ejecutivas abandonen, en algún momento el ejercicio profesional, pero sí que, ante una situación de desigualdad y con la experiencia que tienen en puestos de dirección, entre las opciones que se les presentan elijan, preferentemente la actividad empresarial.

#### ***Principales obstáculos al formar una empresa.***

El inicio de una empresa siempre presenta dificultades y, de entrada, debe enfrentar problemas de financiamiento. A este respecto, las investigaciones realizadas han encontrado que la mayoría de las mujeres al comenzar con una empresa no contaban con suficientes recursos para hacerlo, lo que las obligaba a

depender de préstamos bancarios. Sin embargo, los ejecutivos bancarios o bien no tomaron con simpatía su solicitud, o las trataron de manera condescendiente, afirma la investigadora Serna Pérez.

Estas reacciones las impulsaron a asociarse con hombres para negociar créditos con garantía y, gracias a sus socios, obtener respuestas positivas a sus solicitudes.

El estudio de Nelton<sup>135</sup> menciona brevemente que las pequeñas empresas dirigidas por mujeres han recibido crédito más fácilmente después del tercer año de operaciones, cuando ya se les considera empresas establecidas. Por lo tanto, el primer préstamo que las aspirantes a empresarias reciben proviene generalmente de sus padres, de familiares cercanos, o bien de sus propios ahorros.

***Giros empresariales en los que destaca la mujer.***

Un estudio realizado por Zabludovsky a mujeres empresarias en nuestro país, realizado en 1991 arrojó los siguientes datos: las empresas que son propiedad de mujeres, están preferentemente ubicadas en los sectores comercial y de servicios, casi 70% de las mujeres consultadas por la investigadora contaban con empresas vinculadas con el área de comercio y de servicios, y solo 14.6% con actividades industriales.

Para el año 1992, el área de servicios mostraba una gran participación femenina en las empresas de tipo comunitario y educativo (40% de las propietarias de empresas de servicios estaban en ésta área). En lo que se refiere a la producción o venta de artículos alimentarios y de prendas de vestir se concentraron en las actividades de comercio e industria, en las cuales tuvieron una participación importante. Estos datos sugieren que una parte importante de las empresarias se dedica a actividades propiamente “femeninas” como la educación, la comida y el vestido, que pueden ser incluso consideradas como una extensión de las actividades domésticas.<sup>136</sup>

En ciertas actividades empresariales consideradas “específicamente masculinas” como lo son por ejemplo, la extracción de petróleo y gas, y la industria de la construcción, el número de mujeres disminuye notoriamente pues alcanza

---

<sup>135</sup> Nelton, Sharon, *The Age of Woman Entrepreneur*, en *Nation's Business*, págs. 22 -30.

<sup>136</sup> Zabludovsky, Gina, *Las empresarias en México: una visión comparativa regional y global*, pág. 45.

únicamente 6.5% del total en el primer caso y 2.5% en el segundo. Otro de los sectores en donde las empresarias tienen mayor peso son los de servicios comunales y sociales (39%) y los de restaurantes y hoteles (33.6%).

La poca presencia de las mujeres en las ramas industriales y su concentración en actividades tradicionales, en las áreas de comercio y servicios, se han atribuido tanto al tipo de relaciones interpersonales que requieren estas últimas –y en las que socialmente se piensa que las mujeres tienen mejor desempeño– como al relativamente menor monto de capital que estas empresas requieren para echarse a andar.<sup>137</sup>

#### ***Mujeres microempresarias*<sup>138</sup>.**

Se observa, sin embargo, que las mujeres están teniendo un impacto fuerte dentro de las microempresas como veremos a continuación. La capacidad de las mujeres para emprender un negocio y convertirlo en una mini empresa está, en muchas ocasiones, dada por las oportunidades que tienen para lograrlo.

En términos generales, las empresas propiedad de mujeres son más pequeñas que las de los hombres que se encuentran en el mismo giro, lo que tiene parte de su explicación en la dificultad que ellas tienen para obtener financiamiento, como afirma Gina Zabludovsky.

Patricia Espinosa, titular del Instituto Nacional de las Mujeres afirmó que “según datos oficiales, el 14% de las empresarias (en México) recibe algún tipo de crédito y el 86% (restante) opera sin algún crédito”.

De igual manera, señaló que los obstáculos a los que se enfrentan no son sólo de tipo financiero, como ya lo hemos visto anteriormente, sino de tipo cultural. El primero y el más fuerte –agregó– es el machismo con 40% y la desconfianza de los hombres en su capacidad, lo que representa el 36%.

De acuerdo con una encuesta elaborada por la Cámara de Comercio, Servicios y Turismo en Pequeño de la ciudad de México (Conacope), 58% de los

<sup>137</sup> Véase, Zabludovsky, *Op. Cit*, pág. 47.

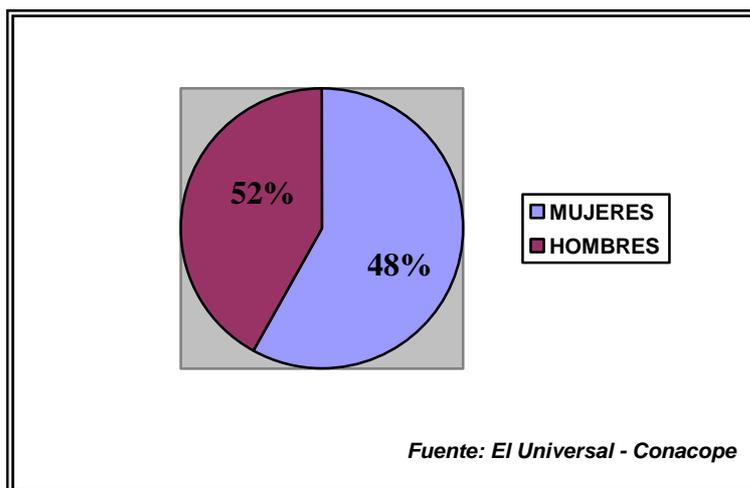
<sup>138</sup> Para los fines de esta investigación, proporcionaremos la definición del tamaño de una empresa hecha en función de los empleados y que incluye en su investigación Zabludovsky: Se considera como microempresa a aquella empresa que tiene de 1 a 15 empleados; como pequeña a la que contrata de 16 a 100; mediana a la de 101 a 250 empleados; y grande a la compañía que contrata más de 250 empleados. Esta definición coincide con la adoptada por las fuentes estadísticas del país (Véase Nacional Financiera / INEGI “La micro, pequeña y mediana empresa: principales características” en *Biblioteca de la micro, pequeña y mediana empresa*, núm. 7, México, 1993.

pequeños negocios en la capital -105 mil establecimientos- son iniciados o dirigidos por una mujer.

El estudio que se realizó con base en un sondeo que se aplicó entre más de 300 establecimientos que operan en la capital del país, señala que la participación de la mujer en el pequeño negocio creció de 30% a 58% en las últimas tres décadas.

### **DUEÑAS / ENCARGADAS DE PEQUEÑOS NEGOCIOS**

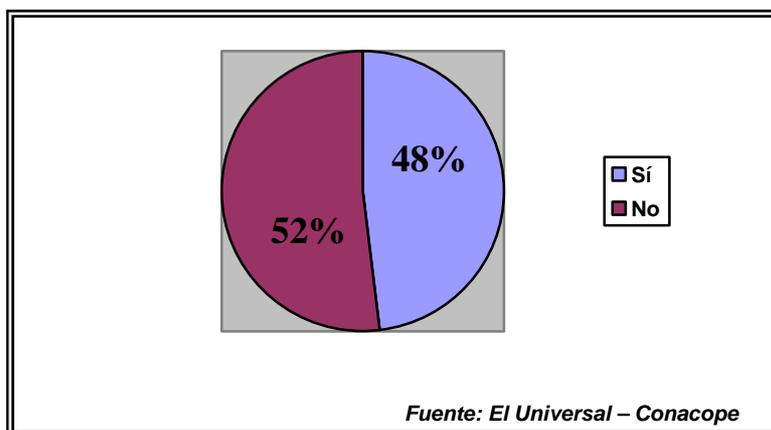
Seis de cada diez pequeños negocios en la capital son dirigidos por mujeres (por ejemplo: farmacias, salones de belleza, tiendas de artículos varios, etc)



Este incremento obedece, a decir del presidente de la Conacope, Enrique Guerrero Ambriz, al nuevo rol social que juega la mujer como madre y responsable de suministrar los ingresos para el hogar.

Del estudio se desprende que 52% de las mujeres entrevistadas tienen la responsabilidad de la manutención de la familia al ser madres solteras, divorciadas, separadas de su pareja o viudas, de quienes dependen de una a tres personas.

### **JEFAS DE FAMILIA**



De acuerdo con datos de la Conacope, 28% de las mujeres que comandan una empresa tienen estudios de preparatoria o carrera técnica y trabajan, en la mayoría de los casos, más de ocho horas diarias de lunes a sábado.

<b>NIVEL DE ESCOLARIDAD</b>	<b>% DEL TOTAL</b> (Entre hombres y mujeres. 100% en cada uno de los rubros sig.)
Preparatoria / Carrera Técnica	28%
Licenciatura	27%
Primaria	27%
Secundaria	27%

Guerrero Ambriz, aseguró que el incremento en la participación de la mujer en la vida productiva y comercial, se debe a que el modelo económico actual propicia la precarización del empleo. “Hace tres décadas teníamos un modelo que permitía al jefe de familia ser la única fuente de ingresos, con un trabajo que le daba estabilidad de por vida. Sin embargo, la globalización propicia cambios y uno de ellos es la pérdida de estabilidad”, subrayó.

No obstante, añadió, hoy existen mejores condiciones para adquirir un financiamiento para abrir un negocio. El representante del organismo comercial destacó que 40% de las mujeres empresarias reciben un crédito, principalmente de proveedores, y en menor medida de los bancos.

El sondeo, también revela que en términos de capacitación, las mujeres empresarias requieren cursos de competitividad para su género en el ámbito laboral; derechos y obligaciones, así como en liderazgo.<sup>139</sup>

#### ***Redes y mecanismos para ayudar a las empresarias mexicanas.***

Una de las exigencias principales del emergente número de mujeres empresarias en nuestro país y en el mundo, es la incorporación de políticas públicas, programas y apoyos para beneficio de sus negocios y de su participación en las economías mundiales.

<sup>139</sup> Pedrero Fernando, *Dominan mujeres los micronegocios*, en El Universal, sección B, Finanzas, 2006.

En contraparte a lo expuesto por Ambriz, bajo el actual esquema internacional, los negocios propiedad de mujeres o administrados por ellas, se han convertido en un instrumento económico indispensable para el desarrollo. Sin embargo, la plena participación de las mujeres en las actividades empresariales se ve mermada ante la prevalencia de inequidades de género que se reflejan en la falta de acceso a ciertos mercados y recursos como créditos, capacitación, etc.

Frente a este escenario, el Instituto Nacional de las Mujeres, en concordancia con los organismos y acuerdos internacionales orientados a lograr la equidad de género, se ha planteado como uno de los objetivos estratégicos del *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD)*, “el fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo desde la perspectiva de género” que contribuyan a eliminar los principales problemas y barreras que enfrentan las mujeres al integrarse en la actividad económica.

Ante este panorama, los esfuerzos realizados por las empresarias mexicanas son arduos, y la cohesión y la solidaridad se hacen indispensables para vencer los obstáculos. En respuesta a ello, el Instituto Nacional de las Mujeres conformó la Red de Empresarias Mexicanas (RenMex), cuya misión es “ser un espacio accesible para desarrollar el máximo potencial de las empresarias mexicanas a través de estrategias de alto impacto, logrando su reconocimiento como motor económico del país.”<sup>140</sup>

Para alcanzar éste objetivo, el Inmujeres ha implementado diversas estrategias, como se apuntaba la RenMex, pretende impulsar la formación de redes de mujeres empresarias que ha tenido resultados importantes en países como España, Estados Unidos, Costa Rica, Chile, Honduras y Argentina.

Espinosa, presidenta del Instituto, explicó que el Inmujeres decidió impulsar la creación de esta Red, debido, entre otras cosas, a que con frecuencia no existe una representación de mexicanas en los foros y reuniones internacionales sobre mujeres empresarias y a la necesidad de que este motor de la economía mejore sus condiciones de vida.

---

<sup>140</sup> Véase, *Directorio de la Red de Empresarias Mexicanas*, Inmujeres, pág. 5.

Producto de la creación de esta Red de Empresarias Mexicanas se editó el *Directorio de la Red de Empresarias Mexicanas*, el cual alberga más de 300 empresas en toda la república, liderados por mujeres, sin duda, una herramienta fundamental para futuros estudios del análisis de las empresarias mexicanas.

Para concluir este capítulo vale la pena destacar que acciones como éstas, llevadas a cabo por el Instituto Nacional de las Mujeres que desde su creación ha tenido como objetivo resaltar y proteger la labor de las mujeres en cualquier ámbito que incursionen (laboral: empresarial, ejecutivo o, en el hogar) son dignas de reconocimiento, así como las estrategias que, actualmente se llevan a cabo en contadas empresas trasnacionales y nacionales implementando políticas a favor de la equidad de género y en beneficio del trabajo de las mujeres pues, estas reformas, no sólo beneficiarán a las mujeres, sino que beneficiarán a todos los que participen de ellas.

## CAPÍTULO 4

### **MUJERES CON “PODER LABORAL” ENTREVISTAS DE LAS MUJERES INFLUYENTES MEXICANAS.**

*“¡Las mujeres queremos el poder!”  
Jacqueline Peschard.*

¿Cómo entender esta demanda de poder de las mujeres? ¿Cómo comenzar a acostumbrar a los demás que las mujeres queremos el poder, podemos tener el poder? La frase “Mujeres y poder” tiene que dejar de sonar como cliché y comenzar tomar forma, hay que darle sentido. Mujeres en la política, en las cúpulas empresariales más importantes del país, mujeres con voz y con presencia en la escena pública; ejecutivas de grandes corporativos; como funcionarias públicas, subsecretarias de estado o académicas-investigadoras. Todas éstas mujeres tienen poder y lo comienzan a utilizar para llevar a cabo los cambios que la sociedad necesita para avanzar en equidad, pero, ¿Qué significa el poder para cada una de estas mujeres?

Yeidckol Polevnsky lo señala con nitidez, “se trata de alcanzar el poder, pero no como un fin sino como un medio para impulsar las transformaciones sociales, económicas y políticas que se necesitan; para ligar los temas del feminismo con los de la democracia”.

Dulce María Sauri coincide al plantear que cuando las mujeres hablamos de poder, nos referimos más que al ejercicio de una forma de control, a nuestra capacidad transformadora, es decir, a la búsqueda de la respuesta a los grandes problemas sociales.

Patricia Mercado afirma, “la frase *queremos el poder* solo tendrá sentido si somos capaces de impulsar acuerdos políticos, no solamente entre hombres y mujeres, sino entre las propias mujeres, a fin de superar nuestras propias diferencias, pero sobre todo para remontar la desconfianza, la frustración y la desesperación en el quehacer político que con frecuencia nos aqueja”.

Detrás de este pronunciamiento, que como bien dice Dulce María Sauri, es en realidad una provocación, porque la población tiene capacidad para discernir entre escoger a un hombre o a una mujer para dirigir sus destinos, está presente una variedad de ópticas, de énfasis, en fin, de tratamientos del tema.

Justo aquí se conjugan una diversidad de mujeres destacadas en sus diferentes ámbitos de desarrollo profesional, como funcionarias o académicas, como dirigentes de partido y de organizaciones sociales o, como ejecutivas o empresarias. Pero hay un propósito en común que ánima a este conjunto de mujeres y de reflexiones, que en realidad es una declaración política, una manifestación de voluntad política plasmada en las ideas de la propia voz de Jacqueline Peschard: “las mujeres queremos el poder”.

A esta riqueza de planteamientos en torno a la voluntad de poder de las mujeres es como se desarrollará el siguiente capítulo que contiene cuatro entrevistas de *Mujeres con Poder* en nuestra sociedad.

Cuatro mujeres que ostentan y tienen conocimiento de su poder: Sylvia Beatriz Ortega Salazar, Titular de la Administración de Servicios Educativos en el Distrito Federal; Jacqueline Peschard Mariscal, Académica y Ex Consejera del Consejo General del Instituto Federal Electoral; Carolina Machado Duafau; Vicepresidenta y Directora Jurídica de JP Morgan Chase; y, Patricia González, Ejecutiva de ProcewaterhouseCoopers México.

Todas ellas, mujeres con poder, son antes que nada Sylvia, Jacqueline, Carolina y Patricia, cuatro mujeres que, más que un nombre o una posición de mando, son amas de casa, madres, hijas, esposas, amigas, mujeres en toda la extensión de la palabra. Sin embargo, cada una desde su trinchera contribuye al desarrollo de la mujer exitosa, profesionista en nuestro país, son, sin lugar a dudas, el claro ejemplo de que con esfuerzo, tenacidad y, ese toque femenino, se puede revolucionar la manera de hacer política, educación y management hoy en día.

Al escucharlas, al observarlas uno se da cuenta de que no son más que seres humanos que buscan un solo fin en sus vidas y coinciden las cuatro en ello, “ser felices con su vida y con su familia”, como bien lo sintetiza Carolina Machado. La cosa es simple, hay prioridades, y antes que ser cabezas de una empresa, de un proyecto de investigación o de un programa de gobierno, son mujeres, madres y esposas. Todas coinciden en que la prioridad es su familia.

Temas como la discriminación en el empleo, la incursión de las mujeres en el campo laboral; los inconvenientes y los obstáculos para acceder a puestos de “alta responsabilidad” fueron puntos que abordamos con cada una de ellas y, al respecto nos dan sus impresiones.

Para concluir con esta introducción a nuestro capítulo y siguiendo sobre la temática de las mujeres y el poder, no me queda más que apuntar las impresiones de otras mujeres que, al igual que las anteriores trabajan por fomentar una mentalidad de inclusión y abrir las puertas a la equidad de género y a la incorporación de las mujeres que vienen detrás de ellas para que su voz cada vez se escuche con más fuerza.

Al respecto, como bien señala Guadalupe Morfín, es que no existe una única interpretación de la demanda femenina de poder, hay tantos planteamientos e intervenciones como experiencias sociales y culturales entre los distintos grupos y secciones femeninas.

En este sentido, Martha Lamas hace una clara aportación que coincide con la lógica de la más grande representante del feminismo en nuestro país, Graciela Hierro; ambas concuerdan en que las mujeres son muchas y distintas entre sí, no son una categoría ni una clase social por lo que no es posible la delegación o representación de las mujeres. Entonces, cabe la pregunta, ¿Qué es lo que nos une? Martha Lamas agrega que la posibilidad está en volvernos reconocibles las unas respecto de las otras, para, a partir de ahí, dejar de ajustarnos a un patrón de medida masculino y encontrar un patrón femenino de estar en el mundo.

Es decir, las mujeres no podemos generalizar nuestras necesidades, cada una tiene las propias, lo que procede es tratar de encontrar el equilibrio, tejer redes de ayuda y ajustarnos a las faltantes que cada una tenemos. Si somos diferentes unas de las otras, comenzar a reconocernos para desde ahí, comenzar a construir nuestra representación personal y única como cada una de nosotras.

¿Qué necesitamos para comenzar a construirlos? Cada una de nosotras lo sabrá, sin embargo, es necesario incorporar marcos normativos más apropiados para impulsar la equidad. Peschard coincide con Amalia García en que hay que poner el énfasis en el aspecto cultural que es donde se ha gestado, pero sobre todo, donde se ha reproducido la exclusión y la subordinación de las mujeres. En este sentido la respuesta debe centrarse en una educación que promueva no solamente

el conocimiento de los derechos humanos y políticos, sino el entrenamiento de las destrezas necesarias para el ejercicio pleno de los mismos. Es necesario, entonces, trabajar en la construcción de una cultura de la diversidad, de lo diferente, capaz de introducir, como dice Sara Lovera, nuestra propia mirada, para desde ahí cambiar lo que urge cambiar.

No cabe duda que persisten rezagos importantes en el reclamo de la equidad de género, en la conquista de los derechos ciudadanos plenos, y que las mujeres que han tenido la oportunidad de incidir en la toma de decisiones y de participar en círculos de poder, tienen una mayor responsabilidad de luchar por mejores condiciones de justicia.

Sin embargo, menciona Jacqueline Peschard “estoy convencida, de que el reclamo de equidad se ha extendido, que ha ganado terreno entre la opinión pública del país, que ha dejado de ser un tema extraordinario o particular, para convertirse en un asunto cotidiano y generalizado”. Vale la pena comenzar a trabajar en ello.

#### 4.1 **Sylvia Beatriz Ortega Salazar.** **Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (Secretaría de Educación Pública)**

*“Estamos en consolidación de una sociedad  
 más equitativa en cuanto a género,  
 muy inequitativa económicamente y muy violenta.  
 ¿Cómo se resuelve esta triada?  
 De cómo se resuelva dependerá el futuro  
 más o menos exitoso de la inserción  
 de hombres y mujeres en un mercado laboral,  
 en una relación como personas,  
 mucho mejor de la que tenemos.”  
 Sylvia Ortega Salazar<sup>141</sup>.*

Es común verla presente, siempre puntual en los eventos en donde está el Secretario de Educación Pública. Sin duda, el doctor Reyes Tamez Guerra sabe que puede contar incondicionalmente con ella, y es que, desde el principio de su administración al frente de una de las Secretarías de Estado más importantes del país; Tamez Guerra ha visto en Sylvia Ortega Salazar la garra, el empuje y las características necesarias para enfrentar el reto al frente de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal.

Traje sastre, cabello corto, rizado, siempre dispuesta y accesible para atender a los medios de comunicación que se convocan a los eventos en donde saben, estará presente la ex Subsecretaria de Servicios Educativos en el DF. Rápidamente le comenta a su coordinador de prensa “atenderé brevemente a los medios”, de pronto, los reporteros se aglutinan a su alrededor y comienza el bombardeo de preguntas en el “chacaleo” común después de un evento.

-Doctora, ¿qué opina acerca de la descentralización de la educación? ¿Qué opinión le merece, Sylvia Ortega, los últimos resultados de las evaluaciones internacionales para México?; El informe de PISA, ¿beneficia o perjudica el nivel educativo de nuestro país? – Ante todas las interrogantes ella siempre tiene una respuesta favorable que dejaba muy bien parada a su administración o a la misma SEP.

---

<sup>141</sup> Entrevista realizada por la autora en la Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, el 2 de mayo de 2005.

Recuerdo todavía los comentarios de los reporteros al terminar el chacaleo: - siempre venimos a los eventos de la doctora Sylvia Ortega porque ella seguro nos da nota-. Y es que era verdad. De los cinco Subsecretarios que componían el gabinete del Secretario Reyes Tamez; Sylvia Ortega era la única que atendía por más de 10 minutos a los reporteros, a los demás subsecretarios les parecía engorroso atender a la prensa, no era de su agrado, es más, ni al propio Secretario de Educación se le da el trato con los medios. Ortega era la que siempre salía avante; además, como dato adicional, ella es la única mujer que ocupó un cargo de “alta responsabilidad” en la administración del doctor Tamez Guerra al ser la única mujer subsecretaria, jefa de sector; ahora titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el DF después de que, por mandato presidencial se redujeran de cinco a tres subsecretarías las que compusieron el organigrama de la SEP.

Socióloga por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la Universidad Nacional Autónoma de México, esta mujer, carga en sus hombros la responsabilidad de darle una visión humana, práctica a los servicios educativos en el Distrito Federal.

Realizó también estudios de Maestría en la Universidad de Wisconsin – Madison en sociología rural y, sus estudios de Doctorado en la Universidad de Texas – Austin, especializándose en Población y Desarrollo.

Sin lugar a dudas sabe que la trayectoria que ha desarrollado a lo largo de su carrera profesional no ha sido tarea fácil, al respecto menciona “yo creo que es fundamental que tengas pasión por lo que haces, con pasión acomodas muy bien todo...”

Sylvia Ortega es una mujer decidida, se le nota en la actitud. Entrevistada en sus oficinas de Parroquia y Avenida Universidad, su trato es amable y esta dispuesta a ofrecernos su punto de vista acerca de las Mujeres con Poder Laboral en nuestro país, los alcances y los pormenores que, un trabajo de ésta naturaleza, le acarrea a una mujer en esta época.

Ortega no está ajena a estos temas, ella bien sabe de lo que habla. Además de ser funcionaria pública e investigadora ha ocupado puestos de alta jerarquía en el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) como directora adjunta de Asuntos Internacionales y Becas. Así que Ortega Salazar sabe lo que dice cuando de educación se trata.

Y no sólo de educación, es una mujer que se muestra muy preocupada por la condición de las mujeres en nuestro país y por la equidad de género. Mientras trabajó en el Conacyt, Ortega promovió una reforma para incentivar a las mujeres a continuar estudios de posgrado, y también la extensión del periodo (de 30 a 35 años) para que las aspirantes tuvieran un margen mayor para pertenecer en la categoría de candidatos a Investigador dentro del Sistema Nacional de Investigadores (SNI), reconoce que en general no ha habido esfuerzos importantes para incentivar la participación de las mujeres en la educación superior y en la ciencia.

Acciones afirmativas, son las que propone Sylvia Ortega para impulsar el desarrollo de la mujer en puestos de “alta responsabilidad”, al respecto, la doctora Salazar dice que buscará incidir desde la educación básica, con programas en donde las niñas vean más mujeres en posiciones de decisión. “Tenemos que insertar más modelos para trabajar en la equidad de género y enriquecer la educación que viene desde el seno familiar”.

Su fuerte, sin lugar a dudas, es la educación y ella sabe muy bien su trabajo, desde la trinchera donde está, busca introducir la visión de género a los programas implementados por la SEP en el actual sistema de educación básica. Datos, cifras, a diario demuestran que “no hay educación más rentable que la educación de las niñas”, al respecto comenta: “lo anterior, es el resultado de un trabajo realizado por el actual presidente de la Universidad de Harvard, además estadísticas del Banco Mundial y el Índice Decenal de Desarrollo de la UNICEF lo confirman, los países donde se invirtió en educación de las niñas y las mujeres, tienen un progreso en sus índices de desarrollo humano muy importante”.

Y en nuestro país, comenta, “se impulsa esta adopción de la perspectiva de género por éste interés de propiciar ésta incursión mayor de los grupos vulnerables entre quienes destacan como las vulnerables de las vulnerables: las niñas. También por la mayor participación de las mujeres en la educación universitaria, en la política y en la ciencia. ”

Sin embargo, Ortega sabe claramente que la perspectiva de género en la educación “es decir, como política educativa tiene funcionando bien, unos quince años. La corrección de los libros de texto del '93, '94 adoptan expresamente la

perspectiva de género como uno de los ejes de organización del material educativo para primaria y secundaria”.

La visión de Sylvia Ortega es, además de los materiales educativos creados con una clara visión de perspectiva de género, fomentar entre los profesores y profesoras la formación de ellos mismos para orientar a los alumnos hacia una conciencia de la equidad. Hay una propuesta teórica que “va a permitir el avance de la democracia, entre cuyos valores está la tolerancia, la participación, la equidad, es decir, crear una *educación con valores*”.

Para ella el valor más grande es la equidad “porque reconoce el derecho a los demás, el propio, y el de los demás para convivir, es el derecho humano básico, éste, el de la equidad de género, es el fundamental, de ahí que la perspectiva de género en educación básica es fundacional de la posibilidad de educar en valores y para la democracia”.

Esta mujer también ha sido profesora – investigadora de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) Unidad Azcapotzalco (1975 – 1995). También ha colaborado como docente de licenciatura y posgrado en la UNAM, la ENEP Acatlán, la Universidad de Texas – Austin y las Universidades Autónoma de Hidalgo y Tamaulipas, la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, sedes México y Costa Rica y fue Rectora de la Universidad Pedagógica Nacional.

Tiene en su haber un amplio currículum de publicaciones, las cuales se centran en temas relacionados con la formación de capital humano; la internacionalización de la educación superior y la investigación científica y la evaluación educativa. Autora de 35 artículos en revistas arbitradas, una docena de capítulos de libros, diez libros y numerosos reportes de investigación; Sylvia Ortega es, sin duda, un ejemplo de la mujer contemporánea que ha sabido llegar al poder trabajando, profesionalizándose y, consiguiendo lo que muy pocas mujeres de su generación han logrado: sobresalir en un mundo en donde la ciencia, la educación, la investigación estaban hechas para los hombres.

***El trabajo de las mujeres y el poder.***

***-¿Cómo es, desde su perspectiva la incursión de la mujer en el campo laboral?***

“Yo creo que ha sido muy exitosa, desde mitades del siglo XX y hasta la fecha, ha habido enormes avances en México y sí lo atribuyo a la educación de las mujeres”.

En la administración federal que tiene a su cargo actualmente se podría hablar de una distribución equitativa del empleo entre hombres y mujeres. De los siete directores generales tres son mujeres y cuatro hombres, esto, afirma la doctora Ortega, tiene que ver con el reclutamiento de personas capaces.

**-Doctora, al estar en un gabinete en donde convivía con puros hombres, siendo usted la única mujer ¿fue difícil obtener respeto por opinión, es decir, le costo trabajo ser tomada en cuenta ante una mayoría de hombres?** “No, la verdad no... Bueno, no es tan cierto que no te cueste trabajo el respeto a tus opiniones y a tus convicciones. No estoy tan segura si es igual para los hombres, lo que quiero decir es que a mí me cuesta trabajo hacer mis argumentos, pero aunque esté rodeada de mujeres; me cuesta trabajo admitir que me equivoqué y reparar el error”.

**- (Pero, Sylvia Ortega) ¿alguna vez ha sentido algún tipo de desigualdad laboral?** “Si, cuando tienes un impedimento, por ejemplo, cuando tienes bebés y se te presenta una oportunidad, tienes que decir, ‘yo no puedo’ o, cuando se escoge a alguien que represente algo que a ti te importaría y te dicen ‘no, pues mejor que sea el señor’, pasa eh, me ha pasado”.

**- ¿Qué tipo de inconvenientes trae consigo el tener un empleo de “alta responsabilidad” para una mujer?** “Depende, ahí depende mucho de la edad. Si eres una mujer joven tienes muchos inconvenientes. Tienes que armar, tejer muy bien tu relación de pareja, tener absoluta complicidad, resolver tareas domésticas, generalmente ayudada por otra mujer, en fin, tienes que tener mucha tranquilidad de que tu asunto doméstico y tu relación de pareja están resueltos para entonces ser productiva, eso es, digamos entre los 25 y 45 años una situación fundamental”.

**- ¿Cómo maneja una mujer el “poder” que le da un puesto de este nivel?** “Con más inseguridad que un hombre, con más conciencia del ridículo, con más angustia, tal vez, pero yo creo que también los hombres; la angustia de que no todo depende de ti y eso es, mientras más arriba estás”.

En la cuestión laboral, la doctora Sylvia Ortega menciona que ha observado en su experiencia, que existe un predominante abuso de poder, sin embargo, es cada vez más notorio que se ejerce, en medida proporcional tanto de hombres a mujeres, como también, de mujeres hacia las mismas mujeres, afirma “he observado

casos, aquí y en otros lugares en donde los abusos de poder por parte de las mujeres son igual de siniestros o peores que los de los hombres.”

Sylvia Ortega Salazar, en su larga trayectoria laboral ha sido una mujer muy afortunada, comenzó a trabajar desde muy joven y “con muy buena fortuna” como ella misma afirma. “Mi perspectiva es que las mujeres que vienen en la siguiente generación de futuros mandos van a estar mejor preparadas. Ha cambiado en positivo por la incorporación de las mujeres en la fuerza de trabajo, somos ya la mitad de la fuerza laboral en este país; nos incorporamos a la educación, y claro, tu ya tienes ahí un plus para el país; no hay duda que es muy importante mantener la educación en valores con acento en la perspectiva de género, desde preescolar hasta el posgrado porque eso va a mantener aceitada a la perspectiva de género en el ámbito laboral, productivo en general; y la consideración es que creo que si eso va a ser así vamos a tener una sociedad más equilibrada, más armoniosa”.

Esta mujer, que además ha sido investigadora principal de programas financiados por la Fundación Ford; por la Fundación Hewlett; WICHE; Conacyt y la SEP. También ha fungido como asesora de los gobiernos de los Estados de Tamaulipas e Hidalgo para el diseño y la implantación de nuevos programas educativos; considera que “el balance es parte de la armonía, el balance de género en los ámbitos laborales también va a hacer una relación más armoniosa y mejor en los ambientes de trabajo y más productivos, por los mismo, las familias van a ser más felices”.

Sylvia Ortega es puntual y dice, “estamos en consolidación de una sociedad más equitativa en cuanto a género, muy inequitativa económicamente y muy violenta. ¿Cómo se resuelve esta triada? De cómo se resuelva depende el futuro más o menos exitoso de la inserción de hombres y mujeres en un mercado laboral, en una relación como personas mucho mejor de la que tenemos en la actualidad”.

Y también sabe que el problema no se centra predominantemente en la educación “si analizamos el mercado de trabajo después de la licenciatura y estudios de posgrado te das cuenta de que el ser mujer cuesta en términos de dinero –porque te pagan menos-, y en términos de acceso en los puestos de mando, ya que estos tiempos coinciden con la época de fertilidad o maternidad de la mujer, por lo cual se enfrenta una disyuntiva”.

Por ello agrega Ortega, “son en estos puntos en donde se deben enfocar las políticas con visión de género, no tanto ya en la educación sino en el ámbito del desempeño profesional y quitar esos “techos de cristal” que tanto hacen daño a la mujer y obstaculizan su libre desarrollo profesional”.

Cabeza de familia, madre de dos hijos varones, profesionista, luchadora por la educación de calidad en México y por los derechos equitativos de la mujer, sabe que para lograr el éxito se debe contar con ciertos factores que, en ocasiones, no están dados para todas las mujeres. Para lograr ser una mujer exitosa en lo que haces “tu educación es fundamental, tu disciplina y lo que yo creo que es sumamente importante es que tengas pasión por lo que haces, si tienes pasión por lo que haces, entonces acomodas muy bien a la familia.” Y nos comparte una experiencia personal: “cuando viajaba mucho, al hacer mis posgrados me llevaba a mis hijos y cargaba a mi marido conmigo; en ese sentido una pareja es fundamental, a la que le tienes que dar sus espacios, tú, los tuyos y bueno, los comunes.

Sylvia Ortega Salazar, una mujer que además de poseer sus pensamientos, mismos que nos ha compartido, su trabajo y una armoniosa familia, es una mujer que ha sido distinguida y galardonada por la Universidad de Colorado, de la National Science Foundation y por parte del Consorcio CONAHEC, ella es, sin duda, una mujer completa, madura y exitosa. Una *Mujer con Poder* en toda la extensión de la palabra.

## 4.2 **Jacqueline Peschard Mariscal.** **Académica. Ex Consejera Electoral del Instituto Federal Electoral.**

*“En los últimos dos lustros lo que ha quedado muy claro es que sí se ha socializado la idea de que es necesaria la mayor presencia de la mujer porque es algo más justo, simplemente por eso; porque si las mujeres son la mitad del Padrón Electoral deberían ser algo muy cercano a la representación. Sería la representación justa”.*  
*Jacqueline Peschard<sup>142</sup>.*

Un presidium preparado, lo mismo da que sea para la realización de una conferencia que aborde temas electorales o para la presentación de un libro de la misma temática, una silla vacía; un salón de clases con una veintena de alumnos de nivel licenciatura listos a escuchar la cátedra; un lugar en el Consejo General del Instituto Federal Electoral (IFE) ocupado, hasta hace un tiempo por ella, o, un espacio reservado para la Coordinadora del Seminario *Procesos Políticos y Procesos Electorales* en la UNAM. Estos lugares los llena una sola mujer: Jacqueline Peschard Mariscal.

“El voto de la mujeres”, “La elección presidencial del 2 de julio de 2006”, “Transparencia y Partidos Políticos” son temas que ella maneja a la perfección. Resalta y enorgullece que una mujer destaque en el estudio de la política; pocas mujeres lo hacen, y pocas mujeres se jactan de contar con el reconocimiento y experiencia que acompaña a ésta singular mujer.

Jacqueline Peschard Mariscal es Doctora en Ciencias Sociales por el Colegio de Michoacán. Fue profesora – investigadora de El Colegio de México e investigadora visitante del Centro Woodrow Wilson de Washington D.C. Actualmente es profesora de carrera de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM y dirige el Seminario “Procesos Políticos y Procesos Electorales” en la misma casa universitaria.

Sin duda, una mujer preocupada por el desarrollo político del país es estudiosa de los temas electorales, fiscalización y transparencia de los partidos políticos. Además de haber sido la única mujer Consejera Electoral del Consejo

---

<sup>142</sup> Entrevista realizada en las oficinas de la doctora Peschard, Ciudad Universitaria, 13 de febrero de 2006.

General del IFE (1993 – 2003) logrando una respetada y brillante participación dentro del Consejo lo que le valió convertirse en una de las voces más autorizadas de México en materia político – electoral. Por eso, fue parte de la delegación mexicana convocada por las Naciones Unidas, para brindar asistencia electoral en Irak.

Politóloga, socióloga de formación y académica, Jacqueline Peschard es también una mujer preocupada por la condición femenina, no sólo en el aspecto político; sino también en el desarrollo social, profesional y de inclusión en la vida pública, nos comparte sus impresiones del desarrollo femenino en las últimas décadas, de los logros y de los retos para las generación que vienen empujando con fuerza, así como los obstáculos que les deparan para lograr sobresalir en ámbitos tan complicados pero a la vez fascinantes como la política misma.

Peschard hace un recuento y afirma que en la actualidad es evidente la demanda de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior privadas y públicas. “Pero si bien en el ámbito educativo se ha abierto de manera muy clara las oportunidades para las mujeres esto no se traduce inmediatamente en una serie de oportunidades equilibradas o equitativas respecto a los hombres”.

Un claro ejemplo de lo anterior es el tema que nos interesa, el acceso de la mujer a los puestos de alto mando, empresariales y ejecutivos, es decir, puestos con poder para la mujer. Ante esto, comenta: “Los órganos de dirección han estado ocupados mayoritariamente por hombres y básicamente en el terreno de las decisiones políticas, esto tiene mucho que ver con algo que yo he llamado los ‘códigos masculinos’ mismos que han imperado en cuanto a éstas instancias de dirección, entonces, la forma como se ejercen, el tiempo que requieren para éstos cargos de dirección, que requieren atención hacen que la mujer haya estado ausente básicamente de éstos cargos”.

“Yo diría que hace diez años, a partir de 1994 lo que se empieza a ver es una exigencia de lo que se llama estas medidas de ‘política afirmativa’, es decir, poner una serie de reglas para afirmar que se abran los espacios para que se incorporen las mujeres y esto se ha ido convirtiendo en una especie de regla, en algunos casos escrita, en otros, no escrita pero se ha socializado en cuanto a que hay que impulsar ciertas políticas de acción afirmativa para obligar a que las mujeres puedan entrar a los cargos de dirección”.

En cuanto a la discusión en torno a la participación de las mujeres y la necesidad de que figuren en los planos públicos y, en su caso, en el aspecto político, Jacqueline Peschard nos comparte su experiencia en el IFE y nos refiere del por qué ella fue la única mujer en el Consejo General. “En mi experiencia, cuando a mí me ofrecen ser Consejera Electoral, hay un reconocimiento, digamos, que yo ya tenía las competencias necesarias pero, no dejo de ver que era, también una necesidad de que hubiera, al menos una mujer en ese órgano de dirección, o sea esto es una cuestión que no responde a una normativa pero que sí, era difícil que no se pensara en, cuando menos, una mujer en ese órgano colegiado”.

La doctora Peschard, quien también ha publicado más de 30 artículos y capítulos de libros sobre las elecciones, partidos políticos y cultura política, pertenece al Sistema Nacional de Investigadores. Editorialista del periódico *El Universal* y miembro del Consejo Editorial de la Revista *Nexos, Este País y Política y Gobierno*, tiene un compromiso importante con las mujeres que sobresalen en el ámbito público y que quieren el poder.

***-Doctora, al estar en un órgano colegiado como lo era el Consejo General del IFE, en donde convivía con puros hombres, siendo usted la única mujer ¿fue difícil obtener respeto por opinión, es decir, le costo trabajo ser tomada en cuenta ante una mayoría de hombres?*** “No, yo le diría que no, y eso tenía que ver con los propios perfiles de mis colegas. Es decir, así como en la educación superior ya están incorporadas las mujeres mitad y mitad, digamos de manera paritaria, en el Consejo General del que yo formé parte la gran mayoría de los miembros veníamos de ser profesores, de ser investigadores, de tener una formación académica y eso hacía que todos tuviéramos como referente básico el que los hombres y las mujeres se respeten por igual. Digamos esa división que sí puede haber en una oficina de gobierno, en este caso, en la composición del Consejo General del IFE, no era difícil que las opiniones de una mujer se considerarán como especiales, particulares y, mucho menos, de menor jerarquía, sino que veníamos de experiencias en donde la mujer esta incorporada plenamente, entonces la relación con mis colegas hombres era una relación de pares, de ninguna manera yo puedo decir que fui objeto de discriminación de género, sin embargo, cuando uno tiene una composición en un órgano colegiado de una mujer frente a ocho hombres, obviamente la dinámica de trabajo, es una dinámica que está marcada por las propias formas de relación

establecidas por esa población predominante de hombres; sin embargo, en partes más informales del trabajo era donde yo sentía que no era exactamente... no tenía la misma dinámica que los demás. Hay muchas cosas en los órganos colegiados que no se resuelven propiamente ahí, sino en pequeños comités y es ahí donde quizás dominara la propia concepción de los hombres, es decir, en dónde se reúnen o a qué hora se reúnen”.

Jacqueline Peschard comenta que para tratar de aminorar esta condición le sugirieron hablar más fuerte, ser más como hombre, más firme, etcétera, y bueno, “eso se puede o no se puede” afirma, “hay mujeres que en la política han tenido que asumir una cierta posición de carácter para no ser marginada o no ser desconocida como una persona de autoridad.”

La doctora Jacqueline Peschard es una mujer firme pero no autoritaria. De mirada paciente y suave voz, respetuosa de las acciones y opiniones de quien tiene enfrente, ejerce sutilmente su poder de presencia, de mando, de mujer. Se impone y a donde llega no hace falta que levante la voz porque con respeto, amabilidad, templanza, atrae las miradas. Ampliamente respetada en la comunidad universitaria, todo mundo sabe quien es Jacqueline Peschard, no sólo por su nombre sino por el magnífico ser humano que es. Pocas veces dice que no, es requerida lo mismo para comentar temas electorales en una conferencia, para presentar un libro, para llevar a buen término una comisión de las Naciones Unidas o para una veintena de entrevistas en medios de comunicación, sin embargo, como toda mujer marca prioridades, una de ellas, la más importante: su familia, sus hijas y su esposo, lo más importante por sobre todas las cosas.

Pero, Jacqueline Peschard es también una mujer con poder y eso ella lo sabe muy bien, ante esto - ***Doctora ¿Cómo maneja una mujer el “poder” que le da un puesto de este nivel?*** “Las mujeres tienen ciertas ventajas en esos cargos porque si hay ciertas consideraciones que se le toman a una mujer, porque es una mujer, porque no se le hablará en los mismos términos en los que se hablan los hombres entre sí, entonces puede tener un cierto tratamiento, digamos más amable, más gentil. Hay quienes consideran que tienen que masculinizarse, en mi caso, yo creo que el respeto no se gana a través de la adopción de una conducta sino que se puede ganar ese mismo respeto perfectamente, a través, de la capacidad en el trabajo. Yo si estoy convencida de que si bien, esto que se llama las ‘cuotas de

mujeres', esto que son las 'acciones afirmativas' ayuda a equilibrar los patrones de conducta. Estoy convencida también de que en la medida en que se abran esos espacios para que se incorporen más mujeres, entonces, la garantía es que se tomen en cuenta, que formen parte de las apreciaciones de los procesos de toma de decisión, entonces se tomarán en cuenta de manera más natural lo que son las posiciones y las percepciones de las mujeres".

***Las mujeres queremos el poder.***

Siguiendo el tema de las mujeres y el poder, Jacqueline Peschard considera que está mal planteada la pregunta de si las mujeres estamos preparadas para ejercer el poder, y, desde luego, la respuesta de que sí lo estamos también está mal formulada. Afirma: "Ni todas las mujeres estamos preparadas para ejercer el poder, ni tampoco todos los hombres lo están. Colocar la toma de poder como un asunto de género es tanto como pensar que una vez que una mujer llegue a la presidencia, en automático se logrará más equidad, justicia, inclusión; es tanto como pensar que si las mujeres desplazaran a los hombres de los principales cargos políticos todo cambiaría. La demanda de mayores espacios de participación y de representación para las mujeres no puede estar sustentada en visiones mesiánicas sobre la presencia pública de las mujeres".

***-¿Considera que en la actualidad la mujer profesionalista todavía tiene dificultades para tener acceso a puestos de "alto mando"?*** "Si, claro que tiene dificultades muy marcadas, si, porque las oportunidades no están abiertas, digamos, de manera indiscriminada entre hombres y mujeres, sino que todavía se prefiere de entrada que sean hombres a que sean mujeres y esto tiene que ver con esto de las dobles jornadas, se piensa: yo quiero a alguien que este de tiempo completo y que no este distraído por los problemas de los hijos o por los problemas de la atención al marido".

***-¿Entonces podemos afirmar que los puestos de "alto mando" siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres?*** "Si. Bueno, es así porque las estadísticas lo demuestran; si se observan los niveles de cargo de Presidencias Municipales, de Secretarías de Estado, se ve que las mujeres todavía representan una minoría".

***-Tomando como ejemplo su experiencia ¿Alguna vez usted ha vivido la discriminación en su empleo, en su desarrollo profesional?*** "Mi experiencia en

un órgano colegiado es que la discriminación es una discriminación muy, muy sutil, haber si me explico: no hay claramente una marginación de todos en contra de la mujer pero si hay una especie como de menor consideración en general. Por ejemplo, yo tengo que decir las cosas dos veces para que me hagan caso. A lo mejor si hubiera asumido ese rol más masculino, más firme, más decidido, a lo mejor no lo hubiera necesitado pero había veces que, y eso tiene que ver con el carácter de cada quien, yo planteaba ciertas cosas que no se tomaban en cuenta; si no había un colega mío que, claramente, me respaldara, se perdía, se diluía, quedaba dirimido, entonces, no era una cuestión intencional de marginar, ni de no tomar en cuenta, sino es como quién oye a quien, que tan educados estamos al oír al otro, entonces, si el otro es minoritario evidentemente entonces, tendemos a no oírlo”.

Sin embargo, la doctora Peschard también está conciente de los inconvenientes que el trabajo trae consigo, por ello hace una clara diferenciación y no pasa desapercibido que existe, de igual manera una discriminación que proviene de las mismas mujeres. “Estudios sobre líderes han señalado que la discriminación más fuerte es lo que se llama la *discriminación subjetiva* y que es la discriminación que hacen las mujeres con las mismas mujeres”.

Hay muchas mujeres que dicen “yo puedo aceptar que mi jefe sea un hombre, pero no acepto que sea una mujer” ante esto señala “Yo creo que esto tiene que ver con las escasas oportunidades para las mujeres, es decir, si hay un contexto de apertura realmente a las capacidades, a las destrezas, independiente de que sean mujeres u hombres, si lo que rige la mecánica de incorporación son las capacidades, el conocimiento o las habilidades, entonces no debería haber eso, pero como todavía estamos en un proceso como de conquista de esa apertura, de ese equilibrio, de esa no discriminación entonces, es que las propias mujeres son actores o son artífices de esa discriminación. Sienten que como les costó tanto trabajo, entonces ya no quieren competencia de su mismo género. Todo lo anterior tiene que ver con esa cultura de desequilibrio, de falta de equidad de género”.

Jacqueline Peschard, una mujer con visión y experiencia política sabe que las mujeres tendrán una fuerte participación dentro de las elecciones del próximo 2 de julio. “Esta probado que las mujeres en México votan igual o más que los hombres, que aquella vieja idea de que las mujeres no asistían a las urnas igual que los hombres ya no existe. Prácticamente desde los ‘90 se viene dando esta

participación, quizá en donde hay diferencia es en cuanto por quién se vota, es decir, en el pasado, la mujer era receptáculo del voto a favor del sistema, es decir, en buena medida eran votos para el PRI”.

“En el 2000 una de las cosas que se probaron es que fueron la población de jóvenes y de mujeres los que hicieron posible el triunfo de Vicente Fox, es decir, los que salieron a votar pudieron hacer ese cambio. Entonces, pueden tener un voto más de avanzada, más de vanguardia porque ellas, justamente como son el pilar de la casa, como tienen una mayor preocupación son las que menos se lanzan a aventuras sin saber, entonces prefieren cosas conocidas”.

Jacqueline Peschard una mujer profesionista, activa en la política y en la academia, en el hogar; madre, esposa, una *mujer con poder* sabe que todo esto no lo hubiera podido lograr “sin una pareja que comparta conmigo esa concepción de la libertad que debe tener una mujer para su desarrollo”.

“Yo creo que es fundamental aprovechar las oportunidades, las oportunidades, por ejemplo de formación, eso es algo esencial, también depende de con quien se relaciona uno cuando eliges a tu pareja, es fundamental. Esperar del otro su apoyo, es decir yo te ofrezco mi apoyo y tú me ofreces el tuyo, además de una valoración del trabajo de uno y del otro...”

Para concluir, la doctora Peschard comenta que tiene grandes expectativas de las generaciones de nuevos mandos que vienen detrás de ella, también sabe que las nuevas generaciones de mujeres y hombres jóvenes están entrando en ésta dinámica de adaptación y la están aceptando mejor de lo que se esperaba. “Yo creo que las nuevas generaciones están pensando en eso, ya empiezan los chicos jóvenes a entender que las tareas domésticas no son exclusivas de la mujer sino que deben estar compartidas, aunque la maternidad le corresponde a la mujer pero, que las tareas domésticas si sean una tarea compartida ¿no?”.

### **4.3 Patricia González. Socio de Impuestos, Cabildeo y Relaciones Institucionales. PricewaterhouseCoopers México.**

*“Afortunadamente, hoy las mujeres ganan más espacios porque toman un rol activo y tienen el mismo ritmo de entrega<sup>143</sup>”.*  
**Patricia González.**

“El régimen de capitalización delgada requiere una revisión estructural que impida ‘lastimar’ a las empresas, ya que establece reglas que son inequitativas y desalientan la inversión”, aseguró Patricia González frente a una veintena de ejecutivos y empresarios en el Primer Business Roundtable del año, especializado en Política Fiscal.

Hombres de negocios, socios corporativos de la empresa, ejecutivos y especialistas en impuestos escuchan con atención a Patricia...

“En el 2004, la capitalización delgada se incorporó debido, primeramente a que la Secretaría de Hacienda encontró que algunos contribuyentes habían excedido préstamos que la autoridad consideró apropiado en su momento”.

Escucharla hablar, expresarse, imponerse frente a esa veintena de hombres no debe ser tarea fácil, sin embargo, Patricia sabe que no en vano diez años de experiencia, precisamente, ellos son los que le van a dar las herramientas para seguir adelante con su proyecto profesional.

Patricia González es la responsable del área de Impuestos, Cabildeo y Relaciones Institucionales para empresas multinacionales. Reconoce, sin lugar a dudas, que aún existen obstáculos y limitaciones por el hecho de ser mujer.

González, es la especialista en PricewaterhouseCoopers en transmitir información sobre empresas, asociaciones, gobiernos o grupos de interés a las personas o instituciones, que dentro del estado se encargan de las decisiones, con el fin de que éstas sean tomadas oportunamente y con sustento, siempre dentro del marco legal y de manera transparente.

---

<sup>143</sup> Algunos fragmentos de la entrevista a Patricia González fueron tomados de: Sasson, Ouriel, Expansión, Revista pag. 36.

Esta mujer es la encargada además de las relaciones interinstitucionales entre el Poder Ejecutivo y Legislativo, además de contar con un fuerte enlace de trabajo con la Secretaría de Hacienda.

Mujer con experiencia, con visión, una *mujer con poder*, Patricia González nos comparte sus impresiones sobre el trabajo de una mujer ejecutiva con un puesto de “alta responsabilidad” dentro de una compañía trasnacional.

### ***Los inicios.***

Antes de concluir sus estudios en la Escuela Bancaria y Comercial del Distrito Federal, Patricia González comenzó a trabajar en PricewaterhouseCoopers, donde escaló todos los niveles hasta convertirse hace 10 años, en la primera socia del Despacho en México.

Aunque en su caso, dice, tuvo la fortuna de llegar a una empresa con filosofía de apertura. “Las oportunidades fueron las mismas pero también las obligaciones”.

“Me doy clara cuenta de que las nuevas generaciones de mujeres dispuestas a entrarle de frente a los negocios vienen mejor preparadas, las ejecutivas que vienen detrás de mí son muy profesionales y traen hambre de jugársela al tú por tú en los negocios, ya quedaron muy atrás las barreras del género, ahora se verá quien resulta mejor para el management.”

Con respecto al tema de la igualdad de oportunidades para la mujer en los puestos de “alto mando” González señala: “Afortunadamente la empresa para la que orgullosamente laboro tiene fuertes bases y una visión clara de la equidad en las oportunidades de trabajo”.

Y es verdad, de la plantilla de socios, como es el caso de Patricia González, la tendencia es a la paridad, se puede afirmar que se trata que sean igual número de hombres que de mujeres. Ante esto González añade, “la oportunidad va directamente proporcional con las capacidades, ahora ya quedó atrás la preferencia por el hombre, da lo mismo si eres mujer, lo importante son las capacidades que demuestres en tu trabajo cotidiano”.

Con nostalgia recuerda las primeras experiencias laborales y las ocasiones en que trabajó con clientes reticentes a colaborar con mujeres por dudar de su capacidad. “Afortunadamente, hoy las mujeres ganan más espacios porque toman un rol activo y tienen el mismo ritmo de entrega.”

Sin embargo, sabe que hay que seguir trabajando por abrir más espacios y oportunidades a las mujeres pues aunque la tendencia es al equilibrio, aún hay sectores de la empresa en la que se encuentra una mayoría muy marcada de socios varones, lo anterior lo sabe perfectamente González quien afirma “creo que no va a pasar mucho tiempo para que la situación se homogenice, entonces es ahí en donde las nuevas generaciones tendrán que demostrar sus capacidades para que exista una verdadera competencia. No de géneros, sino de habilidades.”

Y quién lo iba a decir, mientras recuerda con nostalgia sus primeras experiencias laborales, Patricia González es hoy responsable del área de impuestos, cabildeo y relaciones institucionales en PricewaterhouseCoopers México, una de las compañías trasnacionales más importantes. En aquel tiempo no cabía pensar que aquella estudiante llegaría a obtener el título de Contador Público por la Escuela Bancaria y Comercial y que ahora, a sus 47 años, esté al frente de uno de los departamentos fundamentales para la trasnacional que representa.

Dentro de su área, se especializa en dar seguimiento puntual al trabajo en las Comisiones Legislativas de las Cámaras de Diputados y Senadores; elaborar rutas críticas, prevención de cambios y modificaciones; contacto con funcionarios además de seguimiento y análisis.

González, reconoce que los objetivos profesionales siempre implican un sacrificio de la vida personal que no termina al formar una familia; ya que el nuevo reto es tratar de convivir con ambas partes de la mejor manera. Y afirma “es una prueba de resistencia.”

Casada y con una hija de 7 años, su objetivo personal es crecer en términos de preparación y contribuir al desarrollo de la empresa. En lo personal dedicar el mayor tiempo posible a su familia.

Por eso todos los días comparte ambas preocupaciones, con un pequeño factor de presión: “Un error en mi trabajo puede significar pérdidas millonarias para alguno de mis clientes.”

Sin lugar a dudas podemos vislumbrar el perfil de una mujer tenaz que se demostró a ella misma desde sus inicios que siendo constante y paciente, con calma, se puede escalar hasta la montaña más alta. Efectiva, González es un ejemplo de decisión, entrega, profesionalismo y carácter, su rostro lo confirma: una cara agradable, llena de sencillez, fortaleza para seguir afrontando con

responsabilidad los retos que están por venir, porque esto, como afirma González “es un reto cada día”.

#### **4.4 Carolina Machado Dufau.** **Vicepresidenta y Directora Jurídica de JP Morgan Chase** **México.**

*“Busco contribuir a que la mujer ejecutiva  
ya no sea estereotipada como agresiva, agria,  
que no se lleva con el mundo.  
Con el tiempo se demostrará que pueden  
ser exitosas en el terreno profesional,  
sin perder su aspecto femenino”.*  
*Carolina Machado<sup>144</sup>.*

La misión personal de Carolina Machado se dice fácil: “Ser feliz con mi vida y con mi familia”. La profesional, por otro lado, se explica de forma más elaborada. Como cabeza jurídica de JP Morgan Chase, es responsable de la relación legal con los 150 clientes corporativos de su firma, y funge como puente en normativas y cuestiones legales frente a la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, Banco de México y la Secretaría de Hacienda.

Atractiva, muy joven, 34 años de edad, Carolina Machado Dufau sabe que la responsabilidad que pesa sobre sus hombros es una responsabilidad de trabajo, de esfuerzo, pero sobre todo, de demostrar día a día que las capacidades de una mujer joven, preparada, dispuesta y con empuje son las herramientas que la han llevado a escalar estos peldaños para así jactarse de ser una mujer con poder en toda la extensión de la palabra.

La licenciada Machado, actualmente funge como Directora Jurídica y de Compliance de JP Morgan, puesto que ejerce desde 1999. Ingresó a JP Morgan, S.A., Institución de Banca Múltiple en el año de 1997 como Gerente Jurídico. Antes de ingresar al Banco, trabajó como asociado en el Despacho de Abogados Shearman & Sterling en Nueva York (1995 – 1997), en Creel, García – Cuellar y Müggenburg como Asociado (1992 – 1995) y en Data '90, Inc. como consultor (1991). Obtuvo la licenciatura en Derecho en el ITAM (Instituto Tecnológico Autónomo de México) en el año de 1994, y posteriormente realizó una maestría en

---

<sup>144</sup> Algunos fragmentos de la entrevista a Carolina Machado Dufau fueron tomados de: Hernández Luis, Expansión, Revista pag. 40.

Derecho Internacional en la Universidad de Georgetown en la Ciudad de Washington, D.C. (1995).

Sin lugar a dudas y debido a su extenso currículum se puede afirmar que Carolina Machado es un claro ejemplo de que la profesionalización de la mujer le abre las puertas a oportunidades mayores como obtener uno de los más altos puestos de responsabilidad dentro de una empresa transnacional, fungiendo como ejecutiva y dejando muy en alto el ser mujer, el ser joven, sobrepasando los obstáculos que, en muchas ocasiones, el acceso a éste tipo de puestos de “alta responsabilidad” trae consigo.

Ante esto, la licenciada Machado afirma: “Cuando, a raíz de la fusión de JP Morgan con Chase Manhattan tuve que demostrar que mi puesto era necesario... por si alguien lo dudaba.” Ante esto, la ejecutiva fue ratificada. Y cómo no iba a suceder, si Machado le demostró al banco y a la firma que sus capacidades iban a poder lograr que la fusión fuera todo un éxito.

La ejecutiva nacida en la ciudad de Boston, Massachusetts, Estados Unidos de América tiene ya 32 años viviendo en nuestro país, lo cual, la hace sentirse más mexicana que extranjera: “mi vida esta aquí, ahora ya no la concibo viviendo en otro lado, en otro país o, sin hacer lo que me gusta, por lo que he trabajado desde que era muy joven y por tanto tiempo”.

Carolina Machado Dufau en algunos años se vislumbra gozando de lo que la maternidad regala: un par de bebés que le terminen de dar estabilidad a su vida, además de un esposo que la apoye en su desarrollo como madre, esposa, pero, sin abandonar el aspecto profesional. “Yo creo que se puede, lo importante es que te organices y que de verdad tengas ganas de hacerlo”.

Su esquema de vida se abre a un aspecto profesional – opcional: “Me gustaría abrir un despacho propio o incursionar en el área de servicios financieros.” Y afirma enfática, “Creo en el equilibrio, por eso no me veo sin trabajar”.

La licenciada Machado se describe a sí misma como una mujer tenaz, decidida, pero “con muy buena fortuna”, “siempre he conseguido lo que quiero, claro está, esforzándome, creo que nada se regala en esta vida, tienes que luchar por conseguirlo, sin embargo, en mi experiencia, he sido muy afortunada, comencé muy joven a trabajar, a los 20 años, desde entonces he adquirido la experiencia que me ha llevado a obtener el puesto que tengo ahorita”.

Sabe de antemano que sus fortalezas son la tenacidad, honestidad y ética. Es impaciente y perfeccionista “siempre me voy a exigir más pues sé que lo puedo hacer, además ahí esta la clave del éxito personal: el competir con uno mismo y ser mejor que ayer, cada día”.

Partidaria de expresar las ideas de forma libre. La estrategia que utiliza para sobresalir en el mundo de la abogacía tiene como prácticas la entrega de resultados, compilación de información importante y análisis e interpretación de las aristas posibles.

Temas como la discriminación en el trabajo, la lucha por acceder a puestos de “alta responsabilidad” y la creciente incursión de las ejecutivas en el mundo corporativo y en cargos de “alta responsabilidad” los domina a la perfección. Y cómo no, si ella es una digna representante de que “si se lucha se consigue”.

“No dudo ni por un minuto de que la discriminación en el área laboral para las mujeres existe, esta latente, sin embargo, soy afortunada al trabajar en una empresa en donde la equidad de género te respalda, puedo afirmar que en JP Morgan Chase cuenta más la capacidad, las competencias que tengas y el empuje con que te presentes, todos en conjunto para que hagan que la empresa se siga posicionando y logre competir a nivel internacional, no importa si eres hombre o mujer, sin embargo, hay que demostrar que eres necesario, que vales, y que tu trabajo y tus acciones hablan por ti y por la permanencia de tu puesto, algo similar a lo que me sucedió cuando se fusionó la empresa”.

Vicepresidenta y Directora Jurídica de una de las Instituciones Bancarias más importantes a nivel mundial, Carolina Machado sabe que sus logros le han costado sudor, lágrimas y sacrificio, porque “una mujer se tiene que esforzar el doble para tener lo que ahora tengo yo”.

Ahora, resuelto el asunto del desarrollo y éxito profesional, viene la parte de la mujer “ahora le toca a la mujer, a Carolina, darse el tiempo para desarrollar su vida personal”.

“Yo fui uno de los pocos casos de excepción de la regla, comencé por satisfacer el plano laboral, profesional, ahora que lo tengo, me encuentro en una nueva exploración de mi vida: la personal; la mayoría de las mujeres lo hacen al revés, primero solucionan y dejan listo el aspecto personal, familiar; la pareja y el hogar a la par de su actividad profesional, pero, sin repuntar, y es después de la

maternidad cuando regresan por el lugar que les corresponde. Yo no lo elegí así, yo creo, responde a la nueva generación de mujeres profesionistas, ejecutivas de la que formo parte; ahora somos ambiciosas, nos preocupamos primero por satisfacernos a nosotras mismas en el aspecto profesional y luego solucionamos nuestro aspecto personal, espero no sea tarde para mí, somos el experimento de esta generación, espero resulte, de igual manera exitoso.”

Carolina Machado Dufau quiere además hacer una aportación muy personal al desarrollo de la mujer profesionista: “Busco contribuir a que la mujer ejecutiva ya no sea estereotipada como agresiva, agría o que no se lleva con el mundo –dice-. Con el tiempo se demostrará que puede ser exitosa en el terreno profesional, sin perder su aspecto femenino. Y es que muchas lo niegan con tal de acceder a los grandes puestos.”

## **CONCLUSIONES.**

Desde el inicio, el camino recorrido por las mujeres en los diferentes ámbitos de la vida social ha sido un camino que se enmarca dentro de un contexto de luchas y la necesidad, cada vez más imperante, de un reconocimiento personal. Esto se traduce en una evolución. Misma que vale la pena mencionar, por el sencillo hecho de que ha sido progresiva, gradual. Sin embargo, pocas veces exitosa, pero sí muy acertada, pues se han ganado más batallas de las que se pudieran haber imaginado las mujeres que en los inicios de los movimientos feministas se plantearon.

Dentro de esta investigación se exploraron varios aspectos que preocupan y aquejan a las mujeres en la actualidad, sobre todo, en el terreno laboral.

Sin embargo, la aportación de este trabajo de tesis radica en que no sólo se ofrece un enfoque de la *condición de la mujer* centrándola primordialmente en su aspecto laboral, sino que para ofrecer una idea más general en su contenido, se presenta todo un referente histórico que tiene que ver directamente con la evolución de la mujer en el trabajo y en la sociedad misma.

Al investigar la temática acerca de la mujer, su literatura y parte de los estudios académicos que se han llevado a cabo, además de una observación e inspiración propia al trabajar de cerca con mujeres sobresalientes, nació la necesidad de estudiarlas en el terreno laboral a partir del año 2003 y hasta la fecha; delimitando el estudio en las mujeres empresarias y ejecutivas de nuestro país. Añadí a esta delimitación el aspecto de las mujeres con “poder laboral” y la enfoque desde una perspectiva de género.

La necesidad de saber lo que significaba el poder laboral parte de la primera hipótesis que sustentó éste trabajo. Desde mi punto de vista, este tipo de mujeres ostentan un poder, mismo que han adquirido por sus posiciones de trabajo; es decir, las mujeres que se estudian dentro de este rubro son las que han recorrido el escalafón laboral llegando a ser ejecutivas, gerentes, dueñas de sus propias empresas, funcionarias públicas o, líderes de opinión. Sin embargo, lo realmente relevante de observar a este tipo de mujeres es descubrir los obstáculos, los inconvenientes, la discriminación o los tropiezos a vencer a lo largo de su trayectoria, es decir, las historias detrás de su camino al éxito profesional.

El poder laboral se define entonces dentro de un contexto de apertura, de la presencia femenina en sectores como el empresarial o el ejecutivo, pues se sabe que en décadas pasadas muy pocas mujeres lograban obtener estos puestos.

Por otro lado, no sólo es dentro de estos rubros en dónde se inscribe el poder laboral femenino; en la actualidad, se observan mujeres con poder de decisión y de elección, en la política o en la ciencia, por ser algunos de los más representativos.

Entonces pues, se entenderá como poder laboral a la presencia femenina en la toma de decisiones, en posiciones de mando, de guiar exitosamente a la gente que tenga a su cargo; en hacerse presente simplemente, en sectores, en donde se observaba escasa su presencia, en ganar terreno en esos espacios y en tener en sus manos la capacidad de llevar por buen rumbo una gerencia, una empresa, un país, etc. La mujer ha ganado un espacio, paulatinamente en las cúpulas de poder de una sociedad y esa es una constante en la actualidad.

Es importante mencionar que en este trabajo de investigación se incluyeron cuatro entrevistas (dos realizadas por mi y las otras dos retomadas de otros medios) a *mujeres con poder laboral*. En las cuales, están expuestas las impresiones, experiencias y retos de estas mujeres que trabajan por fomentar una mentalidad de inclusión y abrir las puertas a la equidad de género y a la incorporación de las mujeres que vienen detrás de ellas para que su voz, cada vez se escuche con más fuerza.

Temas como la discriminación en el empleo, la incursión de las mujeres en el campo laboral; los inconvenientes y los obstáculos para acceder a puestos de “alta responsabilidad” fueron puntos que abordamos con cada una de ellas. Parte de los resultados de las hipótesis (mismas que iremos puntualizando) son los datos que sustentan este trabajo de investigación.

Comenzaremos éste análisis con nuestra hipótesis principal la cual, deja por sentado que “los puestos de alto mando siguen siendo ocupados en su mayoría por los hombres”; se descubrió y se observa tácitamente que en éste tipo de puestos la presencia de las mujeres aún sigue siendo mínima. Los resultados de la investigación nos arrojaron que existe una nueva generación de mujeres preparadas académicamente, las cuales oscilan en edades de 25 a 45 años, quiénes serán la nueva generación de futuros mandos. La tendencia va a la alza pero aún sigue siendo lenta y sumamente obstaculizada.

Estas mujeres están cambiando la forma de hacer negocios, ninguna pide un trato especial; con los datos proporcionados, a través de la investigación, se destacó el esfuerzo de mujeres que han abierto brecha en trincheras que se veían titánicas para poder conquistar: el sector empresarial y el sector ejecutivo; éstos, son dos de los fragmentos laborales en donde las mujeres de estas nuevas generaciones están dejando huella, derribando obstáculos y enfrentándolos, demostrando que los espacios se están dando y que hay que seguir luchando por ganarlos.

No se tratará, necesariamente, de limitarse a pelear porque las empresas mexicanas sean más receptivas y transformen a las organizaciones en aras de brindar más tiempo a las ejecutivas: ¿cuánto tiempo es necesario sacrificar para llegar a un puesto de dirección y si realmente vale la pena sacrificarlo? La respuesta a esa pregunta –que es la gran decisión a la que se enfrenta todo ejecutivo de alto nivel- dependerá de las aspiraciones y deseos de cada persona, y no forzosamente de una mera cuestión de género.

De la hipótesis central, se desprendió también la siguiente: “A mayor grado de educación, existe la oportunidad de llegar a ser profesionistas; profesionalizarse y así obtener un mejor puesto gracias a la preparación académica.” Los resultados de nuestras entrevistas, datos reunidos y el análisis de cifras, permiten observar cómo gracias al incremento en los índices de educación en nuestro país (con cifras avaladas por la SEP) arrojan año con año una cantidad significativa de mujeres egresadas de las universidades, preparadas académicamente para competir por un puesto de mayor jerarquía. En este sentido el apartado *la educación como catalizador de la profesionalización de la mujer* ofrece una panorámica de la condición general de la educación en nuestro país.

Los rubros de carreras feminizadas son constantes, sin embargo, se observa que en carreras dentro de las cuales, la presencia femenina era escasa (como ingenierías o ciencias exactas) las mujeres han comenzado a incursionar con una participación constante a partir de la década de los setentas.

Sin embargo, con tener un buen grado de instrucción el camino no está definido. La profesionalización dentro de sus empleos es necesaria para llegar a los más altos puestos dentro de una empresa. Eso depende en parte de la sagacidad, la entrega y el empuje que cada una de estas mujeres trae consigo, como lo refirieron nuestras entrevistadas.

El análisis final del desarrollo total del capítulo 2 nos brindó la oportunidad de concluir que con mayores niveles de educación las mujeres disminuyen su fecundidad y mejoran su salud reproductiva, incrementan su productividad y nivel de ingresos y desarrollan un mayor grado de libertad y poder sobre su vida, con la consecuente posibilidad de tomar mejores decisiones sobre su bienestar (calidad de vida, acceso a servicios, capacidad de elección para ellas mismas y los suyos).

Una de las cosas que ofreció esta investigación fue descubrir nuevas vertientes con respecto a los temas planteados. Por ejemplo, una de las temáticas centrales del estudio de las mujeres laboralmente activas es, sin lugar a dudas, la discriminación. Dentro de las variables a analizar de las cuatro entrevistas incluidas en este trabajo, se observa una clara tendencia en las respuestas de las entrevistadas a admitir la discriminación en su carrera laboral, por lo menos alguna vez en sus vidas.

Otra tendencia fue el descubrir que, en la actualidad, los hombres ya no son los únicos que llevan a cabo actos de discriminación en el empleo; son también las mujeres las que están ejerciendo una discriminación contra las mismas mujeres. Lo anterior es preocupante pero, sin lugar a dudas, tiene que ver con la escasa oportunidad, o más bien, con los obstáculos que las mujeres encontramos para escalar en la pirámide ocupacional.

De tal manera que, basados en lo que se expuso se puede decir que la discriminación sigue siendo un factor constante en la vida laboral diaria de las mujeres hoy en día, aunque, debemos igualmente reconocer que es un factor que con el paso de los años y de los esfuerzos, se ha ido disminuyendo. Esperaremos que para un futuro próximo llegue a ser erradicada de las conductas “normales” del ser humano.

En el apartado de *la historia del trabajo de la mujer*, cabe mencionar que el problema que conlleva la disyuntiva de “trabajo remunerado o ama de casa” no es tanto el de destruir las paredes del hogar para llevar, casi a la fuerza, a la mujer hacia la fábrica o a las oficinas, sino hacer una obra de elevación cultural y espiritual, *dar a la mujer la plena conciencia de sí misma dejándola después, si así lo prefiere, elegir entre lo que le interesa realizar.*

También es importante mencionar que después de los casos expuestos en este apartado no nos queda más que tomar ejemplo de los países desarrollados, europeos y asiáticos para implementar las políticas públicas necesarias, que permitan con mayor facilidad, la incorporación de las mujeres en el empleo, con tratos y derechos justos que regulen los salarios y la igualdad de oportunidades, pues se ha demostrado que no solo sirve para el desarrollo personal del sexo femenino, sino también ayuda, en gran medida, al desarrollo de las sociedades modernas en constante crecimiento económico.

Se espera, sin lugar a dudas, que la aportación de esta investigación, sea punto de partida para futuras indagaciones a este respecto pues, gracias a la exploración de esta temática y como se puede observar en el desarrollo de la misma, la mayoría de los estudios de mujeres dentro de sectores con gran capacidad de influencia y de poder (como puede ser el empresarial) han sido poco estudiados en nuestro país.

Académicas reconocidas como Gina Zabłudovsky, Griselda Martínez, Cristina Puga, y gracias a los estudios realizados en el Colegio de México, el Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM o las investigaciones del Instituto Nacional de las Mujeres, han sido de gran ayuda, sin embargo, los vacíos de información, de orientación y de investigación en esta temática persisten.

Ahora bien, terminemos este análisis retomando lo más importante de esta investigación: las cuatro entrevistas y el trabajo realizado con ellas, mismas que nos arrojaron los datos para comprobar y descubrir nuevas vertientes de nuestras hipótesis, sin lugar a dudas, fueron la base principal para el desarrollo de las diferentes temáticas tratadas.

Las anteriores, realizadas a un grupo de mujeres que ostentan y tienen conocimiento de su poder: Sylvia Beatriz Ortega Salazar, Titular de la Administración de Servicios Educativos en el Distrito Federal; Jacqueline Peschard Mariscal, Académica y Ex Consejera del Consejo General del Instituto Federal Electoral; Carolina Machado Duafau; Vicepresidenta y Directora Jurídica de JP Morgan Chase; y, Patricia González, Ejecutiva de ProcewaterhouseCoopers México.

Lo valioso de comparar estas entrevistas al terminar la revisión de este trabajo fue comprobar que las mujeres, que en la actualidad ocupan puestos de “alto mando”, tienen una idea en común con respecto al género y al acceso de las

mujeres al empleo: todas ellas coinciden con que se debe trabajar aun más para que la inclusión sea cada vez mayor, más notoria y más equitativa en aspectos como los salarios y el reconocimiento del empleo.

En otro aspecto coincidieron: todas experimentaron el ascenso escarpado a sus puestos actuales, se enfrentaron con problemas como la discriminación y el trato desigual por el hecho de ser mujeres. Sin embargo, también se pudo observar como coinciden en afirmar que las oportunidades están dadas y que si ellas llegaron, las próximas generaciones también lo podrán lograr.

Todas ellas, mujeres con poder, son antes que nada mujeres que desde su trinchera contribuyen al desarrollo de la mujer exitosa y profesionalista en nuestro país, son, sin lugar a dudas, el claro ejemplo de que con esfuerzo, tenacidad y, ese toque femenino, se puede revolucionar la manera de hacer política, educación y negocios hoy en día.

Sin embargo, y antes de terminar me gustaría compartir un par de impresiones personales que me dejó el trabajo de investigación que en esta parte concluye: creo, finalmente que “libertad es optar” y esta magnífica frase se la debo a la periodista Margarita Michelena. La verdadera libertad para la mujer contemporánea, desde mi punto de vista, debe significar lo mejor que la lleve a su propia felicidad y realización. Siempre una mujer satisfecha con su actividad diaria, sea esta ama de casa o profesionalista, va a ser una mujer productiva y feliz. Los infortunios personales surgen a raíz de la insatisfacción, de no estar a gusto con lo que estamos haciendo.

Realmente la libertad funciona a partir de ejercer nuestro poder de elegir. Ello da la libertad, a su vez, de tomar el control de nuestra situación. Sería muy aventurado expresar que todas las mujeres estamos incompletas porque no todas tenemos hijos, las que tienen hijos dirían lo mismo de las que no son profesionalistas, éstas a su vez se quejarían por las que no tuvieron educación y así sucesivamente; en este trabajo de investigación, lo único que quiero plantear es la increíble capacidad y oportunidad que tienen las mujeres en el presente. Ahora nos corresponde cosechar lo que nuestras antecesoras pelearon por nosotras en los diferentes ámbitos de la vida de la mujer. Cada una hizo una aportación que nos beneficia a las mujeres actuales.

La mujer del siglo XXI, tiene en sus manos la maravillosa oportunidad de elegir, respaldada por las luchas de otras mujeres que sentaron las bases para eliminar el velo de la ignorancia y exigir lo que queremos. Ya no más una mujer se debe quedar callada para pedir o luchar por lo que desea, ya no nos podemos quedar estáticas esperando que la vida pase por nuestros ojos sin poder tomar lo mejor de ella, teniendo el coraje para derribar los obstáculos que el camino presenta. Se sabe que no es tarea fácil pero día con día más mujeres lo están logrando, la clave es actuar.

En fin, en este recorrido, además de proporcionar herramientas históricas de los inicios y desarrollo de un movimiento social: “el feminismo” nos encontramos con que a través de la historia un sinnúmero de mujeres han hecho lo mismo que estamos haciendo ahora: sentar las bases y documentar en la historia el paso de la mujer por los diferentes ámbitos de la vida.

Esperamos que este trabajo de tesis, producto de una investigación exhaustiva que duró alrededor de tres años, sea un documento de consulta y de referencia para futuros estudios que pretendan seguir explorando “el ser de las mujeres”.

Gracias.

*México, D.F., septiembre de 2006.\**

## BIBLIOGRAFÍA.

- Alonso, José Antonio, *Sexo, trabajo y marginalidad urbana*, Editorial. Edico, México, 1982, 150 p.p.
- Alvarado, Lourdes, *El siglo XIX ante el feminismo, una interpretación positivista*, Editorial. UNAM, México, 1991, 100 p.p.
- Barajas Escamilla, Rocío, *Mujer y Trabajo en la industria maquiladora de exportación*, Editorial. Fundación Friedrich Ebert: el Colegio de la Frontera Norte, México, 1989, 66 p.p.
- Baranano, Margarita, *Mujer, trabajo, salud*, Editorial. Trotta: fundación 1º de mayo, Madrid, 1992, 240 p.p.
- Barbieri, Teresita, *Mujeres en América Latina*, Editorial, CIPAF, Madrid, 1989, 75 p.p.
- Barrera Bassols, Dalia, *Empresarias y Ejecutivas, mujeres con poder*, Compilación, Ed. Colegio de México, México, D.F, 2001, 209 p.p.
- Beauvoir, Simone de, *El Segundo Sexo*, Transporte H.M, Pashley, New York, 1989.
- Canetti, Elías, *Masa y poder*, Editorial. Muchnick, Barcelona, 1994, 250 p.p.
- Cooper Jenifer, De Barbieri Teresita, *Fuerza de trabajo femenina urbana en México*, Ed. UNAM – Porrúa, 1989, Vol. 1 y 2.
- Covey, Stephen, *Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas*, Paidós, Buenos Aires, Argentina, 1995.
- Chomsky, Noam, *Los vencedores*, Editorial. Joaquín Mortiz, México, 1996, 177 p.p.
- Daltaubuit, Magali, *Mujer: madera, agua, barro y maíz*, Editorial. Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM, México, 1995, 213 p.p.
- Drucker, Peter, *Tiempo de desafíos – tiempo de reinenciones*, Sudamericana, Buenos Aires, Argentina, 1997, 220 p.p.
- Elu de Leñero, Ma. del Carmen, *El trabajo de la mujer en México: alternativa para el cambio*, Editorial. Instituto Mexicano de Estudios Sociales A.C, México, 1975, 189 p.p.

- *Gran Diccionario Enciclopédico Ilustrado*, Ed. Selecciones del Reader's Digest, Tomo 3, (D-G)
- Compilación, *Dilemas morales de la sociedad contemporánea I*, Ed. Torres y Asociados, México, 1995, 75 p.p.
- Martín-Gamero, Amalia, *Antología del Feminismo*, Ed. El libro de bolsillo Alianza Editorial, Madrid, España, 354 p.p.
- Martínez Veiga, Ubaldo, *Mujer, trabajo y domicilio: los orígenes de la discriminación*, Editorial. Icaria, Barcelona, 1995, 255 p.p.
- Michel, Andrée, *El feminismo*, Editorial. Fondo de Cultura Económica, México, 1983, 150 p.p.
- Paz, Octavio, *El laberinto de la soledad*, Capítulo II "Máscaras mexicanas". Ensayo, primera edición, Ed. Fondo de Cultura Económica, 191 p.p.
- Paz, Octavio, *Sor Juana Inés de la Cruz o las trampas de la Fe*, Fondo de Cultura Económica, décimo primera reedición, 1999. 198 p.p.
- Radius Emilio, *La Mujer en la nueva sociedad*, España, 1971, 222 p.p.
- Raymond, Alison, *La Mujer en el mundo moderno*, Ed, Diana, 1966, Primera Edición, México, 236 p.p.
- Rebollar de Loyola, Ma. Ángeles, *Mexicanas al grito de guerra*, Editorial JUS, México, 1975, 150 p.p.
- Roudy, Ivette, *La mujer: una marginada*, Editorial. Pluma, Bogotá, 1980, 200 p.p.
- Rincón Eduardo, *Novelas ejemplares y amorosas o Decamerón español*, Alianza Editorial, Madrid, 1968, 222 p.p.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social, *La mujer y el Trabajo en México*, Editorial. Cuadernos Laborales, México, 1986, 346 p.p.
- Sotomayor Pilar, *El síndrome de la mujer ejecutiva*, Ed. Marcos Kovalsky Manguin, primera Edición, México, 1985, 87 p.p.
- Trotsky, León, *La mujer y la familia*, Editorial. J. Pablos, México, 1974, 79 p.p.

- Villa de Buentello, G. Sofía, *La mujer y la ley*, Editorial. Imprenta Franco Mexicana, México, 1921, 218 p.p.
- Wainerman Catalina, *El trabajo femenino en el banquillo de los acusados. La medición censal en América Latina*, Ed. Terra Nova, México, 1981, 207 p.p.
- Zabludovsky, Gina, *Mujeres en cargos de dirección en América Latina, estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela*. Ed. Porrúa, UNAM, FCPyS, México, 2002, 136 p.p.

### **HEMEROGRAFÍA.**

- Alonso, Viviana, "Entrevista a Nan Langowitz", en *Revista Gestión de Negocios*, Vol 4, Núm 2, marzo abril, 2004.
- Alonso, Viviana, "Frente a frente", en *Revista Gestión de Negocios* marzo abril, , Vol 4, Núm 2, marzo abril, 2004.
- Del Valle, Sonia, "La condición femenina en el campo mexicano", en *Milenio (Diario)*, año. Veinticinco, núm. 5457, México, octubre 30, 2000, pág. 38.
- Gómez Durán, Thelma, "Feminismo, cien años en México", en *Milenio (Diario)*, año. Veinticinco, núm. 5452, pág. 37, México, octubre 23, 2000.
- Guerrero Mauricio, *¡Ya llegaron las gerentes!* en *Revista Expansión* febrero – marzo, 2001.
- Lira Saade, Carmen, "Mujeres periodistas valientes", en *La Jornada (Diario)*, año, dieciséis, núm. 5754, pág. Suplemento: *La Jornada de en medio 3ª*. México, septiembre 6, 2000.
- Lira Saade, Carmen, "Historias misóginas", en *La Jornada (Diario)*, año dieciséis, núm. 5758, pág. 42-43, México, septiembre 11, 2000.
- Martínez, Jaime, "Contra 30 años del movimiento de las mujeres", en *La Jornada (Diario)*, año. Dieciséis, núm. 5743, pág. 16, México, agosto 23, 2000.
- "Mujeres influyentes", en *Expansión (Revista)* febrero – marzo, 2001.

- Nelton, Sharon, *The Age of Woman Entrepreneur*, en Nation's Business, núm 77, 1989, págs. 22 -30.
- Paul, Carlos, "Dramaturgía, trinchera femenina contra la falocracia", en La Jornada (Diario), año. Dieciséis, núm. 5747, pág. Suplemento : La Jornada de en medio 3ª, México, agosto 30, 2000.
- Pedrero, Pedro, "Hay mayor apertura laboral para mujeres", en El Universal, pág. B5, 2006.
- Pedrero Fernando, *Dominan mujeres los micronegocios*, en El Universal, sección B, Finanzas, 2006.
- Pérez Ocaña, Isabel, "El Machismo se pone falda", en Milenio (Diario) Tendencias, pág. 37, Jueves, 27 de septiembre, 2002.
- Powell Sarah, "Tendencias en el empleo femenino", en Gestión de Negocios (Revista) marzo, abril, 2004.
- Ramos Sosa, Martha, "*Dar grasa paga estudios*", en El Universal, año. Veinticinco, núm. 540, pág. 6, México, septiembre 4, 2000.
- Ríos Lorena, "Mujeres: más triunfos, nuevos retos" en Vértigo (Revista) México, 7 de marzo, 2004, pág 52.

### **CONSULTA DE PÁGINAS WEB.**

- <http://www.inmujer.dt.gob.mx/secciones/economia/nov1301.html>
- <http://www.megasitio.com/mujer/>
- <http://www.inmujer.dt.gob.mx/secciones/economia/articulos/nov2302.html>
- <http://www.nodo50.org/mujeresred/internet.html>
- <http://www.inmujer.dt.gob.mx/secciones/economia/articulo/nov0901.html>
- <http://www.chasque.apc.org/rmujer/>
- <http://www.microsoftenciclopediaencarta2000.com>
- [www.inmujeres.gob.mx/estadísticas.htm](http://www.inmujeres.gob.mx/estadísticas.htm)
- <http://www.inmujer.df.gob.mx/secciones/>

- <http://www.mocrosoftenciclopediaencarta2000.com>
- [http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version\\_imprimir?id\\_nota=44707&tabla=fin...](http://www.eluniversal.com.mx/pls/impreso/version_imprimir?id_nota=44707&tabla=fin...)
- [www.inmujer.df.gob.mx/secciones/](http://www.inmujer.df.gob.mx/secciones/)

### **DOCUMENTOS.**

- ANUIES, Mercado laboral de profesionistas en México, 2000.
- Careaga Gloria, *Trayectoria de vida y entrevistas de Graciela Hierro*, Modemmujer, red de comunicación electrónica, 2003.
- CONAFE-SEP-INMUJERES, *Educación y perspectiva de género*, 2004.
- *El ABC de Género en la Administración Pública*, Instituto Nacional de las Mujeres, México, 2004.
- *Glosario de Términos Básicos sobre Género*, Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, Secretaría de Gobernación, "Programa Nacional de la Mujer, alianza por la Igualdad," 1999.
- Hierro Graciela, *Feminismo y estudios de género*, 2003.
- Hierro Graciela, *Gracias a la vida*, 1999-2000.
- INMUJERES, *El enfoque de género en la población de estadísticas educativas en México: una guía para usuarios y una referencia para productores de información.*, México, 2004.
- INMUJERES, Directorio de la Red de Empresarias Mexicanas, pág. 5.
- Política Educativa *Equidad de Género* Secretaría de Educación Pública, Comisión de Equidad y Género, Cámara de Diputados, julio 2004, pág. 11.
- Sistema Integral para el Desarrollo de la Familia, *La perspectiva de género: una herramienta para construir equidad entre mujeres y hombres*, DIF, México, 1997.
- Subsecretaría de Servicios Educativos para el Distrito Federal, *La perspectiva de género en las escuelas de educación básica en el Distrito Federal*, marzo de 2004.

# **ANEXOS**

## ANEXO I.

### GLOSARIO.

- **TÉRMINOS DE GÉNERO:**

#### **A**

**ACCESO:** Oportunidad de hacer uso de recursos para satisfacer necesidades e intereses personales o colectivos.

**ACCIONES AFIRMATIVAS:** Conjunto de medidas destinadas a corregir las diferencias de trato social entre hombres y mujeres. La ONU sostiene que la adopción de medidas especiales, de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre el hombre y la mujer, nunca podrán considerarse como un acto discriminatorio hacia el hombre.

**ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO:** Se da en el momento en el que no se respeta la dignidad e intimidad de las mujeres (y los hombres), quienes tienen derecho por igual a no ser objeto de ningún tipo de violencia, sea esta verbal, física, psicológica o de naturaleza sexual en el trabajo. El acoso sexual para las mujeres y los hombres en cualquiera de sus formas no debe tener cabida.

**ÁMBITO PÚBLICO:** Espacio y acciones vinculados con la producción y la política; es en éste ámbito en donde se definen las estructuras socioeconómicas de las sociedades y constituye el espacio tradicionalmente masculino.

**ÁMBITO PRIVADO:** Espacio, (por ejemplo, la casa) y acciones (por ejemplo, cocinar) vinculados a la familia y a lo doméstico; es éste ámbito las mujeres tienen un papel protagónico que no es valorado por la sociedad.

**ANDROCENTRISMO:** Es tomar al hombre como medida de todas las cosas. Se da cuando un estudio, análisis o investigación se enfoca desde la perspectiva masculina únicamente, presentando la experiencia y las necesidades de los hombres, como centrales de la experiencia humana.

**ASIGNACIÓN DE GÉNERO:** Se realiza en el momento en que nace el bebé, a partir de la apariencia externa de sus genitales. Si tiene pene es hombre, si tiene vagina es mujer.

#### **C**

**CONDICIÓN:** Se refiere a las condiciones en que se vive, es decir, a la situación, calidad de vida de las personas: acceso a servicios, a recursos productivos, a oportunidades.

**CONDICIÓN DE LA MUJER:** Factores y mecanismos sociales, económicos y culturales que mantienen a la mujer en una situación desventajosa y subordinada en relación con el hombre. La condición de la mujer como herramienta conceptual para el análisis de género, se refiere a su estado material, al nivel de satisfacción de sus necesidades prácticas, por ejemplo: acceso a servicios básicos como agua y electricidad.

**CONTROL:** Posibilidad de disponer de los recursos cuando se requieran y de tomar decisiones sobre ellos de manera permanente.

#### **D**

**DIFERENCIA SEXUAL:** Basada principalmente en el sexo. Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que definen como hombres o mujeres.

**DISCRIMINACIÓN:** Según la ONU, discriminación es tanto la distinción, exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en

condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o, en cualquier otra esfera de la vida pública.

## E

**EMANCIPACIÓN:** Libertad de la tutela, de la esclavitud o de la servidumbre, salir de la sujeción de la que se estaba.

**EMPODERAMIENTO:** Proceso mediante el cual las personas ganan creciente poder y seguridad personal. Involucra la toma de conciencia, la construcción de la confianza y la ampliación de las opciones y oportunidades. Su objetivo es la transformación de las relaciones desiguales de poder entre los sexos.

**EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES:** Se refiere a la capacidad individual o grupal para resistir o enfrentar la imposición de control sobre sus conductas y la violación de sus derechos. Las mujeres se empoderan cuando adquieren control sobre sus vidas. (*NOTA:* Poder, entendido como “poder hacer” no como “autoridad sobre”)

**ENFOQUE DE GÉNERO:** Es la visión que tienen los hombres y la visión que tienen las mujeres sobre un mismo hecho, lo que determina una interpretación diferente entre unos y otras.

**EQUIDAD:** Su acepción está vinculada totalmente al ámbito de la justicia. O sea, es la cualidad por la que ninguna de las partes es favorecida de manera injusta en perjuicio de otra.

**ESTEREOTIPO:** Imagen mental muy simplificada (por lo general) de alguna categoría de personas, institución o acontecimiento, que es compartida en sus características esenciales por un gran número de personas. Frecuentemente los estereotipos van acompañados de prejuicios, esto es de un predisposición favorable o desfavorable hacia cualquier miembro de la categoría en cuestión.

**ESTEREOTIPOS DE GÉNERO:** Estos son referidos también como estereotipos sexuales y reflejan las creencias populares sobre las actividades, los roles, los rasgos, características o atributos que caracterizan y distinguen a los hombres de las mujeres.

**EL PAPEL DE GÉNERO:** El papel de género se forma con el conjunto de normas y prescripciones que la sociedad y la cultura dictan acerca del comportamiento femenino y masculino. Aunque hay diferencias propias del estatus social, la etnia, la edad, etc; es posible hablar de un común denominador, una diferencia básica que corresponde a la división sexual del trabajo. Se establece una correlación errónea que deduce que las mujeres son las que tienen los hijos, por lo tanto, los cuidan, se define que lo femenino es lo maternal, lo doméstico, contrapuesto a lo masculino que es lo público.

## F

**FEMINISMO:** Movimiento político, social y teórico que nace, en primera instancia, para luchar por la igualdad con los hombres.

## G

**GENERO:** Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad” los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre hombres y mujeres.

## I

**IDENTIDAD DE GÉNERO:** Se establece alrededor de los dos años, edad en que el infante adquiere el lenguaje. Es anterior a su conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos. El niño comienza a estructurar su experiencia vital alrededor del género que se le asignado. Así tendrá actitudes de niño o de niña.

**IGUALDAD:** Como ideal o expectativa por alcanzar, va más allá de una simple igualación entre hombres y mujeres; implica crear los sistemas que les permitan a ambos tener las mismas oportunidades para acceder, usar y controlar derechos, recursos y beneficios.

**IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:** Se articula en torno a las ideas de igualdad y libertad y por tanto se centra en la noción de derechos igualitarios sustentando que solo ellos se consiguen solo en el momento en el que las mujeres puedan acceder a los espacios normalmente destinados a los hombres.

**INSTRUCCIÓN:** Acción y resultado de instruir o de instruirse. Conjunto de conocimientos adquiridos por una persona. Cultura. Conocimiento. Entiéndase como nivel de preparación que puede alcanzar un individuo, lo anterior, basado en la cantidad de estudios con los que cuente cada persona (Licenciatura, posgrados, diplomados, etcétera)

## P

**PATRIARCADO:** Es el poder de los padres: un sistema familiar, social, ideológico y político mediante el cual los hombres, por la fuerza, usando la presión directa o por medio, de símbolos, ritos, tradiciones, leyes, educación, el imaginario popular, el inconciente colectivo, la maternidad forzada, la heterosexualidad obligatoria, la división sexual del trabajo, determinan qué funciones podemos o no desempeñar las mujeres.

**PERSPECTIVA DE GÉNERO:** Herramienta de análisis que nos permite identificar las diferencias entre hombres y mujeres para establecer acciones tendientes a promover situaciones de equidad.

**POSICIÓN DE LA MUJER:** Posición económica relativa de la mujer con respecto del hombre. Se mide, por ejemplo, de acuerdo a la diferencia entre los salarios del hombre y de la mujer y de las oportunidades de empleo, vulnerabilidad ante la pobreza, violencia y otros parámetros similares.

## R

**REIVINDICACIÓN:** En el sentido estricto de la palabra es recuperar uno lo que le pertenece, reclamar, exigir uno aquello a lo que tiene derecho.

**ROL:** Conjunto de expectativas acerca de los comportamientos sociales considerados apropiados para las personas que poseen un sexo determinado. Formado por el conjunto de normas, principios y representaciones culturales que dicta la sociedad sobre el comportamiento masculino y femenino.

**ROL DE GÉNERO:** Tarea o actividad que se espera desempeñe una persona según el sexo al que pertenece.

**ROL PRODUCTIVO:** Actividades que generan ingresos económicos, en dinero o en especie y que producen bienes o servicios para la venta o el autoconsumo.

## S

**SEXO:** Diferencias y características biológicas, anatómicas, fisiológicas y cromosómicas de los seres humanos que los definen como hombres y mujeres.

**SEXISMO:** Es la discriminación que se hace de alguno de los dos sexos invalidando las capacidades y actitudes del otro.

**SUBORDINACIÓN O SUBORDINADO:** Persona sujeta a otra o dependiente de ella.

### • **TÉRMINOS CORPORATIVOS Y GERENCIALES:**

## A

**AMME:** Asociación Mexicana de Mujeres Ejecutivas.

**AUTOEMPLEADA:** Entiéndase por aquella mujer que es su propio jefe, es decir, dueña de su empresa o de su micro negocio.

## C

**CEO y/o CEO's:** Cargo de Presidente Ejecutivo en una Empresa o Compañía.

**COMPAÑÍAS MULTINACIONALES:** Que tienen presencia en varios países del mundo.

## E

**EJECUTIVA:** Quienes no son accionistas de la empresa pero ocupan los niveles más altos de la estructura organizacional, tienen personal a sus órdenes y primordialmente toman decisiones estratégicas y funciones en la empresa u organismo en el que desempeñan su trabajo.

**EMPRESA:** Es la compañía que contrata más de 250 empleados.

**EMPRESARIA:** Aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además contrata por lo menos un trabajador asalariado dentro de la misma.

## G

**GESTIÓN GENERAL O DE LÍNEA:** Cargos con responsabilidad directa sobre los resultados.

## M

**MANAGEMENT:** Negocios.

**MEDIANA EMPRESA:** Es la que contrata de 101 a 250 empleados.

**MENTOR:** Es aquella persona que sirve como guía y respaldo a la ejecutiva. Por lo general este papel lo lleva a cargo un hombre, muchas veces, con mayor experiencia y amplio reconocimiento dentro de la empresa, que le brinda protección y orientación a la empresaria.

**MICROEMPRESA:** Aquella empresa que tiene de 1 a 15 empleados.

## P

**PEQUEÑA EMPRESA:** Es aquella empresa que contrata de 16 a 100 empleados.

**POSICIONES SENIOR:** Los que se relacionan directamente con cargos de alto mando.

**PROFESIONALIZACIÓN:** Conversión de un aficionado o una actividad en profesional: es tenista amateur pero aspira a su profesionalización. Persona que ejerce una profesión. Quién se profesionaliza o adquiere conocimientos propios de la profesión.

**PODER LABORAL:** Se entenderá como poder laboral a la presencia femenina en la toma de decisiones, en la posición de mando, de guiar exitosamente a gente que tenga a su cargo; en hacerse presente simplemente en sectores poco explorados por el género, en ganar terreno en esos sectores y en tener en sus manos la capacidad de llevar por buen rumbo una gerencia, una empresa, un país, etc.

## R

**RenMex:** Red Mexicana de Empresarias del Instituto Nacional de las Mujeres.

**REDES INFORMALES:** Eventos generalmente masculinos en los que las mujeres no son incorporadas (Por ejemplo: ciertos eventos deportivos o reuniones informales fuera de la oficina o centro de trabajo)

## T

**TECHO DE CRISTAL:** Barrera no reconocida para evitar que las mujeres asuman puestos de poder o responsabilidad en su profesión.

## ANEXO II.

### **- VERSIÓN ESTENOGRÁFICA DE LA ENTREVISTA A: *Sylvia Ortega Salazar*. Titular de la Administración Federal de Servicios Educativos en el Distrito Federal (Secretaría de Educación Pública)**

**PREGUNTA:** Como titular de uno de los sectores más importantes de la educación como lo es la básica en el D.F ¿Qué significa la importancia de implementar la perspectiva de género en las escuelas?

**RESPUESTA:** El asunto de la perspectiva de género, digamos integrada a la política educativa viene desde la Conferencia de Beijing, ahora vamos a Beijing más quince, este o el próximo ¿no? ya no me acuerdo, en realidad, si te vas un poquito más atrás ¿qué es lo que hace? Que se llame la atención sobre la conveniencia, o más que la conveniencia sobre la necesidad absoluta de que en educación se trabaje con perspectiva de género, que es el central fundamento, realmente se encuentra en estudios del Banco Mundial y tiene una, como cualquier análisis del Banco Mundial, tiene la intención de impulsar el desarrollo sostenible de los países. El trabajo, digamos, sobre este tema lo escribió Larry Somers, actual Presidente de la Universidad de Harvard y antes, Secretario de Comercio, en Estados Unidos, durante el Gobierno de Clinton, es el trabajo de un economista en donde demuestra que no hay inversión más rentable que en educación de las niñas. Hay una publicación más vigente ahora de cuando se hizo el Índice Decenal de Desarrollo Humano de UNICEF, en donde se demuestra que esa propuesta de Somers que dio origen a un conjunto de políticas, entre otras, a fundamentar parte del interés de Beijing, dio buen resultado. Es decir, los países en donde se invirtió en educación de las niñas y las mujeres tienen, reportan un progreso en sus índices de desarrollo humano muy importante, es el caso de México.

También en México, bueno, también en el resto del mundo se impulsa esta adopción de la perspectiva de género por éste interés de propiciar una inclusión mayor de los grupos vulnerables entre quienes destacan como las vulnerables de las vulnerables: las niñas. También, por la mayor participación de las mujeres en la educación universitaria, en la política; menos en la industria, en la ciencia; claramente

converge, hay una percepción, hay una acción feminista, pero que no se inicia precisamente con el avance de la perspectiva de género en educación, se inicia con temas claves, laborales, por el aborto, por los derechos humanos, por la equidad de género en las contrataciones, bueno, eso sería laboral; es decir, por ahí inicia la parte, si tu quieres más asociada con los movimientos feministas de los setentas, ochentas que tienen una historia más larga.

Bueno, la adopción más formal de la perspectiva de género en educación, es decir, como política educativa tiene funcionando bien, bien unos quince años. Hubo un esfuerzo, yo creo, muy interesante, muy arduo y comprensivo de diez años a esta parte, tuvo un momento de *bum* en donde la corrección de los libros de texto del 93', 94' adoptan expresamente la perspectiva de género como uno de los ejes de organización del material educativo para primaria y secundaria. La formación del profesor se modifica en torno a la introducción de la perspectiva de género y se implementan, yo creo muy poquito, de formación a los profesores y profesoras, este esfuerzo fue evaluado en distintas ocasiones, en esta, antes Subsecretaría, hicimos una trabajo con el Banco Mundial, nos dieron un financiamiento, bueno, a través de un despacho de consultoría, para evaluar que había pasado con la implantación de esa política de por donde estaban las necesidades para mantenerla en refuerzo, no, para mantenerla en operación, las conclusiones son muy buenas: en primer lugar, material con perspectiva de género hay; muy bueno, de muy alta calidad, quiero decir, en abundancia y que toca los distintos aspectos del currículo de la formación de profesores, de la formación de directivos y de la mayor conciencia de los mandos. Segundo, en las aulas no hay entre los profesores, que son más bien profesoras, una comprensión suficiente ni profunda de la perspectiva de género.

**PREGUNTA: ¿Considera usted que recibir una educación, en la niñez, en las escuelas, nos va a ayudar a evitar, en un futuro, conflictos como pueden ser la discriminación, la visión que los niños tengan a nivel escolar del “otro”?**

**RESPUESTA:** Mira, aquí hay una propuesta teórica. Lo que va a permitir el avance de la democracia, entre cuyos valores está la tolerancia, la participación, la equidad, es “una educación en valores”, creo que es eso, creo que es una parte que debe comprenderse bien, no es manejar la perspectiva de género por acá, la educación para la democracia por acá, la educación para la buena ciudadanía por otro lado, no. Tiene una matriz común, que lo explica muy bien Pablo Latapí, por ejemplo, hay una

educación moral, que además en este país ha perseverado durante dos siglos, ¿no? y, el valor más importante es la equidad; porque reconoce el derecho de los demás, el propio y el de los demás para convivir, es el derecho humano básico, éste, el de la equidad de género, es el fundamental, de ahí que la perspectiva de género en educación básica es fundacional de la posibilidad de educar en valores y para la democracia, esa es la importancia y creo que se ha perdido, ha perdido centralidad la educación con perspectiva de género porque creo que se ha confundido con los programas estos de *educación para la cultura y la legalidad, para la buena ciudadanía*, que no es el mismo, deben ser parte de una propuesta del Estado para educar a los futuros ciudadanos con valores, vaya, si lo quieres reducir, es así. Y no hay valor más importante que el de la equidad.

**PREGUNTA: Un poco regresando al tema de la concientización de los profesores acerca de los temas de la equidad en las escuelas, sé que cuentan con un vínculo con el INMUJERES y la Dirección General de Educación Física para tener un taller de sensibilización, de multiplicadores y multiplicadoras, no se si pueda platicarnos un poquito de eso...**

**RESPUESTA:** Lo que tenemos es un programa marco que pretende impulsar todas las iniciativas que tengan que ver con esto que te estoy diciendo, con el programa de “educación en valores” y hay muchas maneras y muchos temas que tienen que ver con la educación moral o con valores en los niños y las niñas y también sus papás, que hay que incluir en el paquete. El más grande, el más abarcativo es el de *Educando para la paz y contra la violencia*, ese esta ya prácticamente en todas las escuelas primarias, gran número de preescolares y secundarias, prácticamente en todos los centros de educación especial, 2000 escuelas, un universo muy grande. Este programa parte de la equidad de género, es de perspectiva de género en cuanto a digamos, el primer reconocimiento que tengo que tener yo de ti, podemos seguir hablando de todos los temas si somos étnicamente similares, pero lo primerito es eso, nos reconocemos como iguales, entonces podemos seguir ...

**PREGUNTA: Si me permite hacer un paréntesis, ¿qué importancia tiene que desde la niñez exista ese reconocimiento por el otro? igual porque venimos de una sociedad con tradiciones arraigadas de generaciones atrás, sobre todo en zonas marginadas, poco urbanas, donde subsiste el machismo y todo ese tipo de tradiciones ya arraigadas, entonces, en la escuela que es la continuación**

**del hogar se puede hacer esa diferenciación, bueno, somos iguales, y a partir de que somos iguales podemos seguir un proyecto, ¿no se si usted coincide con esto?**

**RESPUESTA:** Si, fíjate que si, pero también sabemos por los resultados de las investigaciones de este campo, donde hay muchas mujeres y hombres activas en la investigación educativa con este énfasis, sabemos que los niños chiquitos no tienen problemas, no son inequitativos, llega un momento en que si, hay estudios que te indican que la primera percepción de diferencia de género esta por ahí de los 7 u 8 años, antes no, digo, si hay los juegos de las niñas y de los niños pero eso es más impuesto que natural. Ahora la tendencia en el preescolar es que niños y niñas juegan igual, a lo mismo; los niños juegan a la cocinita, a la casita y las niñas van a plantar el jardín y tienen las mismas actividades que es parte de esta formación con perspectiva de género. Sabemos que el otro momento crítico es en la adolescencia, entonces tienen dos momentos, eso esta muy bien demostrado en exámenes como PISA, en donde tu ves que los niños, adolescentes de 15 años tienen un mejor rendimiento en matemáticas que las niñas; y las niñas son mejores en lectura y esto es a nivel mundial, entonces tienes esos indicadores. Es muy importante iniciar la educación con perspectiva de género desde esa edad, es muy importante para mitigar ese efecto de machismo que ahí esta. Esta dentro de la escuela y esta fuera de la escuela. Entonces, *educación para la paz* parte de esta idea y parte de este conflicto en la comunidad y este conflicto tiene que ver con los intereses diversos de la comunidad y con el abuso de poder, la inequidad de género es abuso de poder, entonces esa es la otra idea, el abuso de poder da lugar a conflicto y el conflicto, la única manera de dirimirlo es administrarlo y eso se logra hablando del conflicto, entonces estas son las premisas de *educación para la paz* que es el programa más importante.

Después tenemos programas con INMUJERES desde luego, programas más específicos para población vulnerable es el caso del *Programa para Adolescentes Embarazadas y Madres Jóvenes*; una mujer adolescente que queda embarazada, no cabe eh, en ningún lado, es un despojo a los 14, 13 años, bueno esa es una acción más específica, proactiva, tiene un ángulo, también que es un desafío para el nivel dentro de las comunidades escolares, la pretensión es que la niña vuelva a su escuela, eso no está tan fácil ¿verdad? pero es actuar ya y no nada más educar en

perspectiva de género, sino actuar, y eso, todavía no pasa, pasa, pero no es tan común, (precisamente por las condiciones que tienen que ver alrededor de ella).

Y, este programa con Educación Física también deriva de una evaluación que ellos hicieron de las capacidades físicas de los estudiantes de Educación Básica en el D.F, entonces encuentran que tanto ellos como ellas tienden a, por la vida sedentaria que tenemos todos, a perder capacidades físicas muy pronto; tu ves su desarrollo físico tiene resistencia, fuerza, velocidad, ves como a medida que transcurre el tiempo, como de los 6 años a los 11 años, ellos y ellas van muy rápido, hay una constante, son más resistentes, son más fuertes, son más veloces; ellas inician un descenso en sus capacidades físicas muy pronto, como a los 12 años y ellos un poquito después, pero también, entonces, este programa con Educación Física esta dirigido a animar a las, sobre todo a las niñas a ser más echadas para adelante, a obtener aprecio por su cuerpo, a incrementar la autoestima, compitiendo, y bueno, ha dado buen resultado, todo eso es formar en valores, el valor de trabajar en equipo, el valor de la tolerancia, el valor de la solidaridad, el valor del respeto, el valor de la competencia, esa es la idea del programa marco y bueno, la idea es que nada de esto es mágico, todo tiene que hacerse día, con día, con día, con día, incluyendo lo más importante en todo esto que es la formación y la aceptación de los profesores.

**PREGUNTA: Hace un ratito hablábamos de los indicadores de PISA (Programa Internacional para la Evaluación de los Estudiantes) y de varias cifras que nos arrojan que las niñas obtienen mejores resultados en ciertos tópicos, como usted decía ahorita, en lectura, bueno, la deserción, reprobación y eficiencia terminal tenemos ahí como un top, ¿A qué le atribuye que las niñas tengan un poquito más de mejores resultados?**

**RESPUESTA:** Fíjate que tanto ellos como... el rendimiento escolar tanto para ellas como para ellos depende de un conjunto de condiciones que se encuentran en el hogar, en el aula, en el salón de clases, en la escuela y en el entorno, más o menos así esta la cosa. Lo tenemos bastante estudiado, es cierto que las niñas tienden a estar más protegidas, tienden a estar más disciplinadas, más o menos esa es la idea que te queda y terminan más exitosamente y en mayor proporción que los niños, pero sabemos también que los niños entran a un mundo, los niños que van a escuelas públicas, entran a un mundo de relaciones entre pares violentas muy

pronto, hay relaciones de mayor conflicto entre los muchachos, son más agresivos, se pegan, hacen pandillas, ese rollo ¿no?, eso tiene que ver con el reflejo de la cultura machista, ¿qué pasa con esos chavos? pasa que son muy vulnerables a la presión social, son muy vulnerables a demostrar poder, caen muy rápido y son más vulnerables a la violencia, tienen que demostrar más rápidamente su identidad, las niñas no, son más tranquilas, ahora de que son violentas, son violentísimas, en general, en el Distrito Federal lo que estamos viendo es un descenso en las tasas de deserción.

**PREGUNTA: Entonces ¿a eso le atribuye el hecho de que las niñas tengan un poquito de mayor permanencia, terminen sus estudios satisfactoriamente?**

**RESPUESTA:** Si, pero es válido para el resto de los niveles, lo que ves es que, me parece que las tasas de ingreso a nivel media superior ya están más equitativas y que a la universidad también entran en una proporción similar, hay carreras desde masculinas y feminizadas, pero ese patrón también está cambiando, una cosa muy sorprendente es el crecimiento de las mujeres en las ingenierías, por ejemplo, que eso estaba masculinizado, ya no. Y también el que en la participación laboral también ha mejorado para las clases medias.

**PREGUNTA: Ahorita tomando este tópico de la participación laboral, ya ahorita más avanzado en cuanto a la educación de las niñas y los niños ¿Usted considera que a mayor grado de escolaridad, las mujeres alcanzan mayor grado de participación económica?**

**RESPUESTA:** No, claro que no, hay evidencia de que no. En el mundo universitario y científico lo que ves es una carrera para hombres y mujeres, en el posgrado, quiero decir ya con los doctorados y eso similar, pero con una... ¿en términos de ganancias, no? se gana igual, se participa igual, en la universidad, ah, pero luego te vas a ver los mandos universitarios y ahí no, la proporción de hombres con puestos de “alta responsabilidad” todavía es mayor, aún en el mundo científico. La proporción de hombres con SNI nivel 3 es mayor que el de las mujeres y hay áreas, por ejemplo en la física donde la proporción de mujeres es muy pequeña, quiero decir con niveles 3, esta cambiando eh. Entre otras cosas por alguna política, por ejemplo, CONACYT tiene una política de equidad de género, hace más flexible el ingreso de las mujeres que tienen hijos al Sistema Nacional de Investigadores por un periodo, les da un periodo, el de la maternidad, que esta muy bien, ese te lo

descuentan, esta muy bien, pero ya cuando ves los mandos y en consecuencia, lo ingresos de los mandos son mayores, entonces ya no; y fuera del ámbito científico, que yo diría es el más inequitativo, la cosa esta peor. Entonces, no. La mayor escolaridad y la mayor competitividad de una mujer no compensan la diferencia de género medida en términos de ingresos.

**PREGUNTA: Bueno, regresando un poquito al sector educativo, observo una mayor incursión de la mujer en la profesión de maestra ¿Usted cree que se deba, a como usted decía hace un momento, varias profesiones eran feminizadas y el hecho de que el rol de madre de familia, de educadora de los hijos tenga que ver con el hecho de que después eso se lleve a la práctica en las escuelas? ¿A eso podemos atribuirle el hecho de que haya mayor número de maestras?**

**RESPUESTA:** El magisterio siempre ha estado feminizado en México y además acuérdate que esa era la única profesión junto con la Iglesia que era como un campo para las mujeres, estoy hablando de México aunque sucedió en otros países, ¿por qué?, porque la educación estaba segregada por sexo, entonces, nosotros nada más tenemos dos secundarias nada más para niñas, pero en el origen de las secundarias, bueno ya en este siglo, pues sí, están cumpliendo 80 años ¿no? si bueno, cuando se separa de la Escuela Nacional Preparatoria, estaba segregada, la hace mixta Cárdenas y Ávila Camacho se repliega otra vez, entonces claro, si eran escuelas segregadas, tu necesitabas maestras y maestros, entonces era una profesión, casi la única, y si tu te fijas en las primeras mujeres universitarias casi todas eran maestras: María Lavalle, ¿por qué?, porque era muy decoroso entrar ahí, bueno luego hay sus excepciones, las abogadas empezaron muy pronto, sin embargo, lo que te quiero decir es que la profesión para las mujeres ha sido el magisterio, durante mucho tiempo.

**PREGUNTA: Es como por antonomasia...**

**RESPUESTA:** Pero no tenía que ver con la vocación de madre, tenía que ver con un campo laboral seguro, legítimo, bien visto, para las mujeres, entonces hay una cuestión de afluencia que no tiene que ver con otra cosa, tiene que ver con las pocas instituciones de educación superior que había, muchas mujeres no iban, iban a las Normales...

**OREGUNTA:** Sin embargo, estamos hablando de que esto pasaba hace como 50 años ni siquiera tiene un avance de muchísimo tiempo, quizás la luchas o la incursión existía pero no estamos hablando de que haya ocurrido hace mucho tiempo, sino que es un...

**RESPUESTA:** No, se esta gestando, se termina de gestar. Se esta consolidando pero ya la cosa ha cambiado enormemente.

**PREGUNTA:** Sí, las condiciones en 1920 a las que vivimos actualmente han dado un cambio...

**RESPUESTA:** Un cambio al país y la inclusión de las mujeres en la vida nacional cambió al país también. Paso más rápido en Europa, incluso en Japón, con todo y lo bueno y lo malo que tiene esto: las mujeres ya están en todos los campos, son jefas, pero no son madres, no tienen pareja, tienen desequilibrio, en algunas sociedades menos que en otras, por ejemplo las canadienses, las canadienses tienen yo creo mucho más representación política de equidad de género para ellas y ellos. En España, el tema de las profesiones es que no va a haber hombres en posiciones de mando porque la matricula universitaria es mucho mayor, rebasan, las mujeres están mucho más cerca y en el posgrado también.

**PREGUNTA:** Un poquito siguiendo con este tema de la profesionalización de la mujer, ¿Usted considera que la mujer profesionista en la actualidad tiene dificultades para alcanzar puestos de “alto mando”?

**RESPUESTA:** Cada vez menos...

**PREGUNTA:** ¿Pero hay?

**RESPUESTA:** Si, si hay, ¿te refieres a?

**PREGUNTA:** Me refiero a las dificultades...

**RESPUESTA:** ¿Qué si hay dificultades? Cada vez menos...

**PREGUNTA:** ¿En que medida?

**RESPUESTA:** Haber, por qué cada vez menos, estamos hablando de los niveles de responsabilidad alta, ve a la SEP, hay muchas directoras generales, no había. ¿A qué se puede atribuir esto? Sí, desde luego que al mérito y a la persistencia personal de las mujeres, pero también a un cambio de política. Las diputadas, las funcionarias de los partidos, la política de cuotas ha funcionado indudablemente y ha abierto espacios, las mujeres que tienen esas posiciones de mando, en general, en general eh, no todas, piensan en otras mujeres, en general, no siempre...

**INTERVENCIÓN LIC. JAVIER MACIAS:** Bueno, en el caso de los Partidos es irónico porque ellos manejan cuotas: en donde el 10% de las mujeres pueden tener acceso a la candidatura, sin embargo, ahorita, únicamente hay una sola mujer gobernadora: Amalia García ¿no?...

**DRA. ORTEGA:** Si, si hay desequilibrio...

**PREGUNTA:** En cuanto a las dificultades, el hecho de que exista desequilibrio es porque no hay una razón aparente atrás, sigue habiendo un terreno un poquito tormentoso para llegar a eso niveles ¿no se cuál sea su opinión acerca de esto? ¿O en su experiencia personal tal vez?

**RESPUESTA:** No, es que mi experiencia personal no es ilustrativa porque yo empecé muy joven y con muy buena fortuna eh, la verdad. Si, yo creo que haber, hay una contracción del mercado ahorita, del mercado laboral, para hombres y para mujeres, suele ocurrir en estas condiciones que las mujeres son excluidas más rápido que los hombres, cuando hay estas contracciones en el empleo pero también, lo que se ha visto, por lo menos en otros países, es que las Instituciones encargadas de la promoción de una política de equidad de género importan, vea en España, el Ministerio de las Mujeres hizo enormes avances, el INMUJERES aquí lo ha hecho también, a lo mejor no como nos gustaría pero el tema ya está, es un tema en la agenda política nacional, es un tema, antes no era tema, entonces creo que hay un avance, eso no quiere decir que ya no debe de haber problemas para que una mujer joven como tu, llegue a puestos de altísima responsabilidad, de esos los vas a tener todos porque el ambiente no cambio tanto porque hay machos, porque no tenemos bien resuelto un asunto de la procuraduría de los derechos de género en el ambiente laboral.

**PREGUNTA:** Entonces ¿Cómo es desde su perspectiva la incursión de la mujer en el campo laboral?

**RESPUESTA:** Yo creo que ha sido muy exitosa eh, a lo largo del siglo, de mitades del siglo XX y hasta la fecha ha habido enormes avances en México y si lo atribuyo a la educación de las mujeres, definitivamente y a un cambio de actitud en las familias, aunque todavía hace 20 años en cualquier encuesta de las que tenemos disponible a pregunta expresa los padres y madres de familia tendían a decirte que si tenían dinero para mandar solamente a dos de sus hijos a la escuela lo harían con los hombres, y todavía he, en menor proporción, todavía.

**PREGUNTA:** Con su experiencia ¿Ha observado, por ejemplo, ya en el terreno laboral que los salarios percibidos por las mujeres son inferiores a la de los hombres a un mismo nivel?

**RESPUESTA:** A un mismo nivel no. El problema es el acceso a los niveles de mando. A un mismo nivel no, esta mucho más normado, los tabuladores están mucho mejor contruidos y a trabajo igual si corresponde salario igual, nada más que vamos a hablar de cómo llegan.

**PREGUNTA:** Por ejemplo, En la Administración Federal que ahorita esta a su cargo (Antes Subsecretaría) ¿se podría decir que es equitativa la distribución de empleo entre hombres y mujeres hablando de la gente que está a su cargo?

**RESPUESTA:** Esta feminizada.

**PREGUNTA:** Tiene mayoría de mujeres... ¿Por eso mismo que usted decía hace ratito que mujeres jalan mujeres?

**RESPUESTA:** Fíjate que no, tiene que ver con el reclutamiento de personas capaces. De los siete directores generales, tres son mujeres y cuatro hombres...

**PREGUNTA:** Podríamos hablar de una equitatividad...

**RESPUESTA:** Sí.

**PREGUNTA:** ¿Y en general?

**RESPUESTA:** Más abajo de ellos, de directoras de área, está feminizado, pero échale un ojo al resto de la Secretaría, igual.

**PREGUNTA:** Bueno en puestos de “alto mando” más que en el bruto del empleo.

**RESPUESTA:** Más que en el bruto del empleo pero eso ya tiene que ver también con, porque son maestros, o trabajadores de apoyo a la asistencia, si sabemos, en el preescolar no hay hombres, ni uno, creo que hay uno, uno, que nos hecha a perder todo el numerito, en otras entidades si hay he, maestros de preescolar, CONAFE tiene muchos también, en Primaria, la mayor parte, más del 60% son mujeres y eso se refleja en toda la cadena. Hay un solo Director Operativo de primaria y cuatro mujeres y en la misma proporción se aplica a supervisores y jefaturas de sector y en secundaria si esta más cercano, debe ser 40/60, si ahí hay más hombres.

**PREGUNTA:** ¿Quizás se deba esto a lo que hablábamos de esta tradición del empleo de maestra hacia las mujeres no?

**RESPUESTA:** Claro

**PREGUNTA:** ¿Es una tradición arraigada? ¿No? Quizás por eso exista una mayor cantidad de personal femenino en este sector.

**RESPUESTA:** Si, pero persevera, en el pasado te lo explicaba bien porque era una profesión no universitaria, si tu quieres corta, entonces era muy socorrida para las mujeres por muchas razones, porque las familias decían bueno, pues que sea maestra y que ayude... y luego que se case, o secretaría.

**INTERVENCIÓN LIC. JAVIER MACIAS:** Y ya tenías más tiempo de estar en el hogar y las vacaciones...

**PREGUNTA:** Porque da mucha comodidad el empleo ¿no?

**RESPUESTA:** Híjole, yo ya no se, no estoy tan segura...

**PREGUNTA:** ¿No?

**RESPUESTA:** No estoy tan segura de que sea cómodo he, yo no lo estoy, bueno las personas tiene dos turnos, ahí bueno, ya no es tan cómodo, y bueno, como en el resto de la sociedad hay muchas mujeres solas que son jefas de familia.

**PREGUNTA:** Y aunque usted diga que su experiencia personal no es muy equiparable con todo esto, a mi me gustaría saber, por ejemplo, en su caso, que antes, cuando su cargo era ser Subsecretaría, en el equipo del Secretario era usted la única mujer ¿Fue difícil, desde su punto de vista, obtener respeto por opinión en una mayoría de hombres?

**RESPUESTA:** No. Haber, fue difícil el ingreso, tener... fue difícil armar un equipo pero por la complejidad del sector, por los tiempos, por... en fin. No, no sentí falta de respeto por ninguno de mis colegas, pero también es cierto que mi costumbre ha sido la de trabajar con muchos hombres.

**PREGUNTA:** ¿Siempre?, es decir, ¿usted en su experiencia ha observado una mayor profesionalización de los hombres con los que usted ha tenido que trabajar?

**RESPUESTA:** No, no, a lo que me refiero es que desde hace más de quince años yo he tenido puestos de "alta responsabilidad", siempre, en donde trabajo con muchos hombres, especialmente en mi trayecto por la ciencia habían más hombres, o casi puros hombres.

**PREGUNTA:** Y en este caso ¿nunca tuvo algún problema medular en el que usted tuviera que luchar contra su condición de mujer por obtener ese respeto por su trabajo, por su posición, porque a final de cuentas pues estaba a la par?

**RESPUESTA:** No, la verdad no.

**PREGUNTA:** Bueno, y digo, es la verdad que usted ha sido una de esas pioneras que llegan a estos puestos de “alto mando” y donde usted lo acaba de admitir, en donde la mayoría, por ejemplo en el campo de las ciencias son hombres...

**RESPUESTA:** Si.

**PREGUNTA:** Y bueno, si les cae de, bueno, no sé, usted confírmemelo, como shock, que de pronto llegue una mujer cuando están acostumbrados a este ambiente masculino.

**RESPUESTA:** Si, si me esperas tantito; no es tan cierto que no te cuesta trabajo el respeto a tus opiniones y a tus convicciones. No estoy tan segura si es igual para los hombres, lo que quiero decir es que a mi me cuesta trabajo... hacer mis argumentos, he... me cuesta trabajo. Pero, aunque el público sea de puras mujeres he. Me cuesta trabajo admitir que me equivoque y reparar el error, pero sean hombres o sean mujeres; entonces, yo lo que siento en este empleo en particular es que si hay, en algún sector de la Secretaría, por ejemplo, Tecnológicos, un ambiente de hombres, y si me cuesta trabajo, ahora, como no tengo mucho que ver pues no me pesa, la verdad, pero si hay muchos hombres.

**PREGUNTA:** Si, porque de pronto una como mujer, el hecho, quiera que no impone, la verdad si, en el aspecto de que, bueno, es un poquito la historia, lo que la mujer hace para poder incursionar en estos ambientes: se masculiniza, se vuelve muy ruda... deja a un lado esa feminidad para ponerse a la par, quizá intentando como demostrar que somos iguales, no nada más en pensamiento sino en físico y es un poco esto que, ahora ya no, ya no necesitamos ser totalmente masculinas para poder imponernos.

**RESPUESTA:** No. Ni tantito, nada. Mira hay como tres estereotipos: esta la que se mimetiza con los pares varones y entonces tu mandas ¿no?, ese es un modo; un segundo modo es “yo soy mujer” y entonces “a mi me tratan bien he y me hacen excepciones porque soy la única entre ustedes y entonces me protegen, y me ayudan, y me defienden” ¿no?; y sí, hay un tercer modelo muy difícil de construir en

donde “somos pares, pero somos diferentes”, ese es muy difícil de construir pero creo que es el equilibrado.

**PREGUNTA: Al que se quiere llegar...**

**RESPUESTA:** Al que se quiere llegar, osea, hay mujeres que llegan a los puestos de mando, a tener poder a base de ser “mujeres” a base de ser ultra femeninas, en el peor sentido.

**PREGUNTA: Pero a veces abusan...**

**RESPUESTA:** Si, consistentemente abusan. Un mal ejemplo pero ni modo: Rosario Robles, en su último periodo ¿no?

**PREGUNTA: Perdió toda visión de...**

**RESPUESTA:** Claro. A mi como imagen pública, como servidora pública me gusta mucho Olga Sánchez Cordero, me parece muy bien, me parece un ejemplo de una mujer muy equilibrada, muy femenina, muy segura, que a cumplido con responsabilidades tremendas, bueno ahorita ya tiene un par, esa me gusta mucho, se me hace una buena imagen del ejercicio de la responsabilidad a nivel político. Hay varias ¿no?, hay varias que tienen esta imagen... como política me gusta mucho Patricia Mercado, la Propia Beatriz, esos son buenos modelos y son pocos, las tres tienen en común que son mujeres muy trabajadoras, muy esforzadas, que son mujeres muy responsables.

**PREGUNTA: Que es como una condición de la mujer también ¿no?, la responsabilidad en el sentido de...**

**RESPUESTA:** Pues es que te voy a decir, yo creo que todas estamos, todas estamos aterrorizadas por la inseguridad, si tenemos inseguridad y ahora pensamos “lo tengo que hacer muy bien”, si, por no tener bien resuelto el tema.

**PREGUNTA: Habría veces que tenemos que hacer un esfuerzo doble cuando el trabajo es igual.**

**RESPUESTA:** Siempre hay que hacer un esfuerzo doble, siempre, lo puedes resolver mejor o peor pero siempre hay que hacer un esfuerzo doble, claro que si.

**PREGUNTA: Siempre son condiciones personales, la entrega del trabajo propio ¿no? En la experiencia de Sylvia Ortega ¿alguna vez ha sentido algún tipo de desigualdad laboral?**

**RESPUESTA:** Si.

**PREGUNTA: ¿Cuáles?**

**RESPUESTA:** Fíjate, algunas, cuando tienes un impedimento, por ejemplo, cuando tienes tus bebés ¿no? hay una oportunidad pero tu tienes que decir “no, yo no puedo” o, cuando se escoge alguien para que representes algo que a ti te importaría: “no, pues ahí si no, mejor que sea el señor”, eso pasa he...

**PREGUNTA:** ¿Ha tenido esa experiencia?

**RESPUESTA:** A, por supuesto.

**PREGUNTA:** Sobre todo, antes que usted ¿un hombre?

**RESPUESTA:** Por supuesto. Si, por supuesto, si. ¿Y qué haces ante eso no? Lo resuelves...

**PREGUNTA:** ¿Qué tipo de inconvenientes, considera usted que trae consigo el tener un empleo de “alta responsabilidad para una mujer?

**RESPUESTA:** Depende de la edad, ahí depende mucho de la edad. Si eres una mujer joven muchos inconvenientes. Tienes que armar, tienes que tejer muy bien tu relación de pareja, tienes que tener absoluta complicidad, tienes que resolver las tareas domésticas que generalmente lo haces con otra mujer que es la que te alivia como empelada, en fin, tienes que tener mucha tranquilidad de que tu asunto doméstico y tu relación de pareja están resueltas para entonces ser productiva, eso es, digamos entre los 25 y los 45 años una situación fundamental...

**PREGUNTA:** Si, porque la mujer vive esa dualidad, esta como partida en dos entre el hogar y su trabajo... ¿Qué opina usted, por ejemplo, de las mujeres que a últimas fechas deciden nada de vida sentimental, nada de matrimonio, totalmente entregadas a su profesión?

**RESPUESTA:** Hay muchas mujeres así ahora entre los 25 y los 35. No se, me parece una solución que si te funciona, que bueno, es una opción. Clavarte en la profesión y en la ambición, que bueno...

**PREGUNTA:** ¿Respetable?

**RESPUESTA:** Que bueno.

**PREGUNTA:** ¿Cómo maneja una mujer el “poder” que le da un puesto de este nivel?

**RESPUESTA:** Con más inseguridad que un hombre, con más conciencia. La posibilidad de equivocarte y de afectar a otros, con más conciencia del ridículo, de lo que es, de plano hacer un error público. Con angustia, tal vez, pero yo creo que eso también los hombres, la angustia de que no todo depende de ti y mientras más

arriba estas menos depende de ti. Y, con la ambición, que yo creo ese sí es un rasgo de un buen servidor público, he, hombre o mujer, de dejar algo bien construido, bien, muy legítimo, de lograr aceptación, así es en política.

**PREGUNTA: Es equiparable en ese aspecto, usted, su opinión, acerca de ¿cómo maneja en su misma situación el poder un hombre?**

**RESPUESTA:** Con más seguridad, con más riesgo, creo que sí toman más riesgos, creo, no todos verdad, y con más ambición de figurar, con mejores condiciones.

**PREGUNTA: Pero dadas, no creadas...**

**RESPUESTA:** ¡Ellos tienen esposas!

**PREGUNTA: Claro, y no tienen que preocuparse por esta doble jornada que se tiene que llevar a cabo.**

**RESPUESTA:** Así es.

**PREGUNTA: En cuanto el manejo del poder, el abuso del poder definitivamente se ha demostrado, que, no porque yo sea mujer ni mucho menos, ni porque este realizando esta investigación, como que la mujer tiene un mayor control con respecto al poder.**

**RESPUESTA:** Híjole no he, no, no, no, no. Yo he observado casos, aquí y en otros lugares en donde los abusos de poder por parte de las mujeres son igual de siniestros o peores que los de los hombres, igual. Son más latosos, más incisivos...

**PREGUNTA: ¿Contra las mismas mujeres verdad?**

**RESPUESTA:** Contra las mismas mujeres...

**PREGUNTA: Y en varios casos contra los hombres también por ese estigma de “nadie va a llegar a quitarme mí puesto”...**

**RESPUESTA:** Sí, por supuesto, eso es documentable eh, hay casos de mujeres más abusivas que sus pares varones. Es estridente, más escandaloso, eso está mal, como no, yo lo he visto, sí, sí.

**PREGUNTA: ¿Un ejemplo así tácito? bueno, no, en un aspecto determinado, de esta competencia sucia por un mismo puesto...**

**RESPUESTA:** Sí, bueno, eso no tanto, hay vías de llegada a los puestos que pasan más bien por el abuso, no. Déjame darte un ejemplo, esa imagen de la mujer a la que tienes que servir como subordinado, pero servir personalmente, cargarle sus cositas... eso. Se puede suplir, la asocio con casos en donde hay acoso de una mujer a un varón subordinado, pero acoso sexual, eso también pasa, como no.

**PREGUNTA:** Bueno, ahorita volviendo un poco a su contexto personal, usted me comenta que ha sido muy afortunado y fructuoso su paso por esta vida laboral que es muy admirable porque precisamente en este momento al hacer esta investigación y todo este tipo de cosas, al encontrarse con mujeres que se han profesionalizado, que tienen puestos de “alto mando” habla de esa posibilidad abierta de que en verdad se puede acceder a esto, no es único de usted o de dos mujeres más. En este andar de seguir subiendo o seguir escalando niveles ¿cuál es su próxima meta? yo creo usted aspira a... en lo personal yo creo que usted tiene esas armas para poder ser, por ejemplo, Secretaria de Estado...

**RESPEUSTA:** Yo aspiro a terminar esto bien, nada más. Mira, una cosa que he aprendido en todos estos años es que es un error estar pensando en lo que sigue, para hombres y para mujeres, ellos suelen pensar más en lo que sigue, pero es un error, y lo he conversado con colegas y con los que hemos competido por funciones y ellos han perdido y yo ganado o al revés, ellos han ganado y yo he perdido, lo mejor que puedes hacer es concentrarte en ese momento en lo que estás haciendo, es una oportunidad irrepetible, entonces, a mi lo que me interesa es eso, lo demás... Tú me dices ¿cuál es su meta personal para los próximos años? A mi me gustaría seguir en el servicio público, por supuesto, yo creo que es legítimo, hay posibilidad, tengo los años de madurez, tengo mi vida resuelta en esos temas, ya no tengo los niños chicos, entonces ya...

**PREGUNTA:** Esta en el pleno, en la plenitud de su vida.

**RESPUESTA:** Si, ahorita si. Entonces por eso me importa terminar muy bien, porque si no imagínate.

**PREGUNTA:** Es como la carta de presentación al siguiente paso.

**RESPUESTA:** Así es y que mejor que decir, “yo hice todo esto y terminé muy bien” lo importante no es abrir sino terminar.

**PREGUNTA:** En este sentido de la competencia usted mencionaba bueno, “hemos competido hombres, yo, y a veces he perdido y he ganado” ¿cómo ve esa competencia en niveles altos, no en “hay pues yo quiero pisarte”, no ya en acceso a altos mandos con respecto a los hombres?

**RESPUESTA:** Mi experiencia personal es que, personalísima he, la experiencia que he tenido en donde ha participado otros hombres y otras mujeres, les ha dolido más a las mujeres el que yo haya ganado.

**PREGUNTA:** Aquí estamos entrando a otro terreno, por ejemplo, la discriminación ¿Usted ha sufrido algún tipo de discriminación a lo largo de su trayectoria, de su vida laboral?

**RESPUESTA:** No, ahí si te puedo decir que no, pero estoy en un sector generoso que además tiene equidad de género así como una de sus premisas de conducta, de código de ética desde hace muchos años, entonces no. Discriminada no me he sentido.

**PREGUNTA:** Sin embargo si hay gente que ha...

**RESPUESTA:** No, si, conozco casos donde ha ocurrido discriminación y las mujeres que han... te estoy hablando de algunos en la universidad, y las mujeres que los persiguieron ganaron los casos, ahora te tienes que meter a Derechos Humanos, a INMUJERES porque ahí hay varios casos de mujeres reportados, en el Sector Público.

**PREGUNTA:** ¿Usted considera a través de su experiencia en la gestión federal, en este tipo de empleos que ha tenido usted, que existe la explotación de la mujer en la actualidad?

**RESPUESTA:** ¿Tú dices en el servicio público? No.

**PREGUNTA:** ¿En su empleo?

**RESPUESTA:** No, mira las mujeres si tu me estas habando de explotación de hombres y mujeres en condición de miseria extrema en donde las mujeres en condiciones de miseria extrema en donde las tratan peor que a sus pares varones, sí, ahí si. Si me estas hablando de grupos étnicos, sí, las mujeres están más explotadas pero no más que los hombres, pero ellos y ellas tienen condiciones de vida inaceptables.

**PREGUNTA:** ¿Es como un círculo vicioso no?

**RESPUESTA:** Así es, que no estamos logrando romper tan rápido como debemos.

**PREGUNTA:** Y, bueno, para finalizar, me gustaría mucho saber ¿cómo observa usted a la mujer trabajadora en la actualidad en puestos de alto mando?

**RESPUESTA:** Hay unas por ejemplo muy matadas, fíjate que por ejemplo tenemos dos grupos en los que se están empezando a funcionar más o menos activamente,

uno es una red de mujeres metidas en educación, pero solo altos mandos, Secretarías de Educación de los Estados y funcionarias de la Secretaría. No es una red que se junte mucho, simplemente nos identificamos como mujeres que somos, hicimos un trabajo el año pasado, este año vamos a hacer otro en donde invitamos a Martha Lamas para hablar de “Mujeres y Poder”, invitamos a un colega, a un señor que es mimo, entonces hicimos teatro, una cosa muy alegre pero también muy significativa de cómo hombres y mujeres nos ponemos distancias, cómo tenemos dificultades para integrarnos como grupo, cómo tenemos dificultades para descansar, para hacer descansar nuestro cuerpo, después invitamos a Benjamín Telkin que hizo una simulación de filmaciones de cada una de nosotras en una entrevista y después, nos vimos unas con otras, muy bien hechos los guiones para la entrevista sobre temas “incómodos” para cada una de nosotras, entonces que fuéramos viéndonos como figuras públicas en la tele y, todas tenemos oportunidad de decir: esto muy bien, a no, esto muy mal, aquí si te funcionó, vernos como mujeres siendo entrevistadas, esto fue algo muy exitoso; ahora vamos a hacer otra cosa de este tipo. La otra red de mujeres es de Subsecretarías, “mandos altos” de la Administración Federal, en ambos grupos yo observo mucha angustia de todas, mucha competencia, son mujeres muy competentes, es ahí a donde vi a Olga Sánchez Cordero, a la Subsecretaría de Economía, a la de la Función Pública, en fin, vamos como ocho, en total, muy echadas para adelante. Sufren mucho, trabajan como... trabajamos muchas más horas que nuestros colegas, creo, siempre muy preocupadas por “no equivocarme” eso es lo que yo veo.

**PREGUNTA: ¿En general?**

**RESPUESTA:** Muy contendidas...

**PREGUNTA: ¿Usted aconsejaría un poquito más de relajación?**

**RESPUESTA:** Ha pero por supuesto, por eso estamos haciendo lo del mimo y lo de... claro, si no vamos a tronar como ejotes.

**PREGUNTA: Entonces, en general su perspectiva es...**

**RESPUESTA:** Mi perspectiva es que las mujeres que vienen en la siguiente generación de futuros mandos van a estar mejor, va a haber más, van a estar mejor preparadas, Ha cambiado en positivo por la incorporación de las mujeres, somos la mitad de la fuerza de trabajo, nos incorporamos a la educación y claro, tu ya tienes ahí un plus para el país; eso ha estado muy bien, no hay duda que es muy

importante mantener la educación en valores con acento en la perspectiva de género, desde preescolar hasta el posgrado porque eso va a mantener aceitada la perspectiva de género en el ámbito laboral, productivo en general; y la consideración es que creo que si eso es así vamos a tener una sociedad más equilibrada más armoniosa. Hay un texto maravilloso de unos amigos... era mi profesora y se murió antes de terminar el texto y el texto lo terminó su marido y es un estudio demográfico – histórico sobre las consecuencias de tener un desbalance de género, quiere decir cuando hay muchos hombres o puros hombres en un... es decir, ella hizo el análisis de Esparta y Atenas, cómo una sociedad muy autoritaria tienen un desbalance de género, son puros hombres y esclavitas y como en Atenas eran más felices, la pasaban mejor, había mayor balance. Lo puedes ver en las culturas árabes, las paquistaníes, las familias paquistanas que tuvieron este asunto de matar a sus niñas, para tener puros varones, bueno, hoy son una sociedad violentísima, secuestran novias para cinco hermanos, las compran, eso degrada a la sociedad, eso actualmente he, está pasando, ¿por qué? porque tienen muchos hombres y muy pocas mujeres, al revés también, tienes muchas mujeres y muy poquitos hombres...

**PREGUNTA: Si, no hay un equilibrio...**

**RESPUESTA:** Como en las guerras, si, como en las guerras que le pegan más a los varones, entonces tienes una sociedad igual de autoritaria, es decir, el balance es parte de la armonía, el balance de género en los ámbitos laborales también va a hacer una relación más armoniosa y mejor en los ambientes de trabajo y más productivos y las familias van a ser más felices. Esa es la teoría, ahora, sí ha habido progreso, si hay cosas que hacer, sí debe haber insistencia en la agenda pública, pero, también tienes cosas que están pasando y a las que no hay que perder de vista. Una es la violencia intrafamiliar, otra es la angustia que ocurre en una familia cuando el padre se queda sin empleo y la madre tiene que salir a buscar, ese cambio de rol es terrible para la familia, para la mujer y para el hombre... y para los hijos es terrible, no lo resolvemos bien. Yo creo que también es muy importante no dejar de insistir en que el maltrato a los niños y a las niñas provoca, hace, personas violentas y por definición inequitativas con visiones machistas; esas cosas están pasando también, yo creo que los estereotipos de los medios de comunicación son horribles, estas súper mujeres o estos hombres violentísimos ayudan muy poco, más bien destruyen lo que se pueda hacer.

De tal manera que yo te diría estamos en consolidación de una sociedad más equitativa en cuanto a género, muy inequitativa económicamente y muy violenta. ¿Cómo se resuelve esa triada? de como se resuelva dependerá el futuro más o menos exitoso de la inserción de hombres y mujeres en un mercado laboral, en una relación como personas, mucho mejor de la que tenemos.

**PREGUNTA: Oiga, Doctora, ahora si ya para concluir un pequeño tip acerca de ¿cómo se puede lograr este equilibrio en la vida personal de una mujer?**

**RESPUESTA:** Ha, con mucho trabajo...

**PREGUNTA: Y yo creo que no hay un manual práctico ¿verdad? si lo escribimos nos haría un gran favor...**

**RESPUESTA:** No hay, no hay...

**PREGUNTA: ¿Pero más o menos cuales son, a su consideración las cosas que le funcionaron y que la llevaron a ser una mujer exitosa?**

**RESPUESTA:** Pues mira, a mi me funcionó... he, tu educación, es fundamental, tu disciplina y lo que yo creo que es sumamente importante es que tengas pasión por lo que haces, si tienes pasión por lo que haces, entonces acomodas muy bien a la familia en ese rollo, cuando viajaba tanto, cuando hice mis posgrados me llevaba a mis hijos, cargaba a mi marido.

**PREGUNTA: ¿Chiquitos los niños?**

**RESPUESTA:** Si, bebes, pero ahora son muy felices, podría no haber sido pero, salio bien...

**PREGUNTA: ¿Y una pareja no?**

**RESPUESTA:** Ha, una pareja es fundamental, a la que le tienes que dar sus espacios y tu los tuyos y, bueno, los comunes.

**PREGUNTA: También ¿qué difícil es encontrar ese tipo de parejas, no las hay?**

**RESPUESTA:** Cada vez menos, cada vez menos, yo veo con mis hijos, tengo dos varones, son buenísimos, bueno el grande que tiene su pareja es un encanto, y ella también, ella esta terminando su doctorado en Ciencia Política y su tema es "equidad de género".

**PREGUNTA: Que bien, eso significa esta preocupación constante...**

Doctora, le agradezco de verdad muchísimo esta entrevista.

**Gracias.**

**- VERSIÓN ESTENOGRÁFICA DE LA ENTREVISTA A:  
*Jacqueline Peschard Mariscal*. Académica. Ex Consejera  
Electoral del IFE (Instituto Federal Electoral).**

**PREGUNTA:** ¿Usted qué tipo de inconvenientes considera que trae consigo el obtener un empleo de “alta responsabilidad”?

**RESPUESTA:** Bueno, haber, yo le diría primero, cuáles son las oportunidades que tienen las mujeres dentro del acceso a ese tipo de cargos y, lo que uno puede ver es la composición de los órganos de dirección, por ejemplo, en dónde se toman decisiones son los órganos de dirección, porque hay órganos de dirección y hay órganos ejecutivos que son órganos de operación. Entonces yo le diría que el acceso a órganos de dirección implica varios asuntos: Uno primero, es, la capacitación que necesitan las mujeres igual que los hombres para tener el conocimiento y las destrezas necesarias para ocupar ese tipo de cargos, entonces, bueno, esa es una. Revisando, si usted revisa como ha evolucionado la composición, por ejemplo, educación superior usted va a ver que en los últimos años, no sé si sean los últimos diez o cuantos, a cuantos se remonta el pasado, la composición de, digamos de la plantilla de estudiantes de educación superior en México, por lo menos, en las Instituciones públicas, pero quizá esto pudiera hacerse extensivo a las Instituciones de Educación Superior Privadas, resulta que ya las mujeres ocupan un porcentaje equivalente a lo que es la composición por género en la población, entonces, si usted ve la composición de los niveles de educación superior va a ver que las mujeres ya van con el 50%, digamos de los espacios de educación superior. Entonces esto es un elemento, yo le diría una condición necesaria el que efectivamente se tenga acceso a la formación necesaria para poder entonces aspirar a ocupar alguno de éstos cargos. Pero si bien en el ámbito educativo se ha abierto de manera muy clara las oportunidades para las mujeres esto no se traduce inmediatamente en una serie de de oportunidades equilibradas, o equitativas, respecto de los hombres en lo que tiene que ver con órganos de dirección, entonces, los órganos de dirección han estado ocupados mayoritariamente por hombres y básicamente en el terreno de las decisiones políticas, esto tiene mucho que ver con algo que yo he llamado los “códigos masculinos” son los que han imperado en cuanto a estas instancias de dirección,

entonces, la forma como se ejercen, el tiempo que requieren para éstos cargos de dirección, que requieren de atención para éstos cargos de dirección hacen que la mujer haya estado básicamente ausente de estos cargos.

Sin embargo, yo diría que hace diez años, a partir de 1994 lo que empieza a verse es una exigencia de lo que se llama estas medidas de política afirmativa, es poner una serie de reglas para afirmar a que se habrán los espacios para que se incorporen las mujeres y esto se ha ido convirtiendo en una especie como de regla, en algunos casos escrita, en otros no escrita pero sí como de regla que se ha socializado en cuanto a que hay que impulsar ciertas políticas de acción afirmativa para obligar a que las mujeres puedan entrar a los cargos de dirección.

Hay una discusión no obstante en que si los cargos de dirección deben de asignarse a quienes tengan las competencias, las destrezas necesarias sería, entonces no tendría porque haber estas medidas de acción afirmativa, propositiva obligadamente espacios para las mujeres en donde a lo mejor lo que esta quedando en un segundo plano es una competencia digamos, equilibrada entre hombres y mujeres para el acceso a éstos cargos de dirección.

Yo le diría que mi experiencia es que, cuando a mí me ofrecen ser Consejera Electoral hay un reconocimiento, digamos, que ya tenía las competencias necesarias pero, no dejo de ver que era, también, de que había una necesidad de que hubiera, al menos una mujer en ése órgano de dirección, osea esto es una cuestión que no responde a una normativa pero que sí, era difícil que no se pensara en cuando, menos una mujer en un órgano colegiado.

**PREGUNTA: ¿Pero seguimos hablando de un porcentaje mínimo, de nueve, una?**

**RESPUESTA:** Por eso le digo, en ese momento, digamos que todavía no aparecía la necesidad de hacer una composición más equilibrada entre hombres y mujeres. Hoy en día pues ya los distintos Consejos Electorales sí buscan que por lo menos si haya un cierto número de mujeres, aunque no esté establecido en la Ley, por eso le digo que hay ya un entendimiento generalizado en el sentido que hay que obligar a que entren un cierto número de mujeres, ¿no?

**PREGUNTA: Precisamente, como usted mencionaba por éste tipo de necesidades que se están queriendo satisfacer porque ya no puede ser igual, en donde solamente este muy estandarizado o muy generalizado que los**

**hombres sean los que tengan el control del rumbo de una nación o del rumbo de una empresa, que sean los únicos, porque de la capacidad es de lo mucho que se habla, que sean capaces de manejar esos asuntos. En éste, volviendo a su experiencia en el Consejo General, ¿Siendo usted la única mujer con sus pares varones fue difícil obtener respeto por opinión ante un trabajo?**

**RESPUESTA:** No, yo le diría que no, y eso tenía que ver por los propios perfiles de mis colegas, yo le diría, así como en la educación superior ya están incorporadas las mujeres, mitad y mitad, digamos de manera paritaria, yo le diría que en las Universidades son espacios en donde se reconoce mucho más fácilmente la participación de las mujeres, no solamente, digamos, en una universidad como profesoras, sino también como directivas dentro de las universidades, aunque sigue dominando el perfil de los hombres, la composición de los hombres ya la relación con las mujeres es una relación que aparece como natural de la vida universitaria y, en el Consejo General del que yo formé parte la gran mayoría de los miembros, la gran mayoría de los nueve, digo ocho, éramos, veníamos de ser profesores, de ser investigadores, de tener una formación académica y eso hacía que todos tuviéramos como referente básicos de que los hombres y las mujeres se respetan por igual, digamos esa división que sí puede haber en una oficina de gobierno, en este caso de la composición de Consejo General de IFE, no era difícil que las opiniones de una mujer se considerarán como especiales, particulares y mucho menos, de menor jerarquía, sino que veníamos de experiencias en donde la mujer está incorporada plenamente, entonces la relación con mis colegas hombres era una relación de pares, no le puedo decir que hubiera una situación como de discriminación, de ninguna manera yo puedo decir que fui objeto de discriminación de género, sin embargo, cuando uno tiene una composición en un órgano colegiado de una mujer frente a ocho hombres, obviamente la dinámica de trabajo, es una dinámica que está marcada por las propias formas de relación establecidos por esa población predominante de hombres, digamos, eh, si bien en las reuniones colegiadas teníamos esa paridad, digamos ese tratamiento igual, yo le diría que en la partes más informales del trabajo era donde yo sentía pues que no era exactamente no tenía la misma dinámica que los demás (¿Qué no encajaba?) No sí, pero bueno, por ejemplo, hay muchas cosas que en los órganos colegiados no se resulten en los órganos colegiados propiamente sino en pequeños comités y es ahí donde quizá

dominará la propia concepción de los hombres: en dónde se reúnen, a qué hora se reúnen, ¿no?

**PREGUNTA: ¿Sí hubo entonces una diferencia?**

**RESPUESTA:** Así, es.

**PREGUNTA: No marcada, ni totalmente que afectara, pero si era...**

**RESPUESTA:** Pero sí se estableció una dinámica en donde dominan los patrones masculinos, pues.

**PREGUNTA: ¿En las formas?**

**RESPUESTA:** En las formas, entonces, por decirle algo, alguien me decía, es que tu tienes que ser más... hablar más fuerte, ser más, casi como hombre, más firme, etc, y bueno, pues eso se puede o no se puede. Hay efectivamente mujeres que en la política han tenido que asumir una cierta posición de carácter para no ser marginada o no ser desconocida como una persona de autoridad.

**PREGUNTA: Esa es una tendencia que se da mucho también en los medios empresariales, a que la mujer se “masculinice” para encontrar como repercusión en sus colegas varones ¿Usted que opina de eso, cree que deba masculinizarse?**

**RESPUESTA:** Yo opino que no es necesario, osea lo entiendo como una forma de conquistar espacios, de ganarse esa autoridad, de ganarse ese reconocimiento como par, pero que eso poco a poco se ha ido conquistando, entonces yo no creo que a éstas alturas sea indispensable; bueno, en mi caso no lo fue, no lo fue porque, en primera yo no lo sé hacer, pero en segunda, porque habían esas condiciones para ganarse el respeto como un par más.

**PREGUNTA: ¿Usted qué opina o que opinión le merece en como maneja una mujer el poder en un cargo como el que usted... como los que usted ha tenido?, porque han sido variados y han sido todos, en los cuales ha tenido que, pues una carga fuerte de poder; poder de opinión, poder de imagen, poder de decisión... ¿cómo maneja una mujer el poder?**

**RESPUESTA:** Yo le diría que no hay patrones fijos de cómo se desempeña una mujer en un cargo de dirección, eh, yo le diría que por un lado, las mujeres tiene ciertas ventajas en esos cargos porque si hay ciertas consideraciones que se le toman a una mujer, porque es una mujer, porque no se le hablará en los mismo términos en los que se hablan los hombres entre sí, entonces, puede tener un cierto

tratamiento, digamos, más amable, más gentil, si quiere usted, pero, las respuestas de las mujeres en esos casos yo diría que no hay patrones generales, hay quienes consideran que tienen que masculinizarse pero, en mi caso yo creo que el respeto no se gana mediante la adopción de una conducta más o menos, masculinizada sino que, se puede perfectamente ganar ese mismo respeto a partir de... a partir de la capacidad en el trabajo, yo si estoy convencida de que si bien, esto que se llama las "cuotas de mujeres", esto que se llama las "acciones afirmativas" para obligar al ingreso de ciertas mujeres yo le diría que eso ayuda como una forma de equilibrar las conductas y los patrones de conducta, si usted tiene un órgano colegiado de nueve y hay tres mujeres, digamos como que se puede incorporar de manera más clara lo que son los puntos de vista, las consideraciones, la formas de ver el mundo que a veces las mujeres tenemos ciertas particularidades que los hombres no tienen, los hombres ponen énfasis en ciertas cosas, a lo mejor más en eficacia y las mujeres a lo mejor más en una sensibilidad, en una forma de considerar los efectos más claros de una decisión, de una acción, entonces, para que eso se pueda incorporar como parte de la forma del quehacer o la forma del desempeño pues si es importante que haya una participación de mujeres más allá de una voz solo ¿no?. Hay una autora que se llama Ruth Theytrock que dice que para que las formas de ver el mundo, las concepciones de las mujeres, las mecánicas del quehacer de las mujeres se incorporen necesitan de una masa crítica de mujeres y, la masa crítica entiende un cierto número de mujeres para que puedan realmente impulsar eso que de otra manera queda muy subordinada dentro de un conjunto muy dominante ¿no? Entonces sí estoy convencida de que en la medida en que se abran esos espacios para que se incorporen más mujeres entonces, la garantía es que se tomen en cuenta, que formen parte de las apreciaciones de los procesos de toma de decisión entonces se tomarán en cuenta de manera más natural lo que son la posiciones y las percepciones de las mujeres.

**PREGUNTA: ¿Usted cree que nostras como mujeres nos apoyamos, que tejemos redes de ayuda? Mujeres que ya están en cargos altos, que ya tienen posiciones que han ido escalando... Yo lo veo porque me encontrado... mi tesis principal o mi hipótesis fundamental es que la discriminación viene por parte de los hombres hacia el acceso al empleo, pero me he topado con que muchas veces esas mujeres discriminan más que los hombres. Le pregunto**

**esto porque estoy de acuerdo en que hay que abrir estas oportunidades, de que tiene que haber una masa crítica, que tiene que ser incluyente, que tiene que haber equidad y paridad de los géneros pero, pero ¿Cómo hacerlos, o cómo ve usted el que ahora esto, cuando las mujeres muchas veces ya tienen el poder quieren ser las únicas?**

**RESPUESTA:** Si, si tiene toda la razón, es decir, los estudios sobre mujeres líderes han señalado que la discriminación más fuerte es lo que se llama la “discriminación subjetiva” y que es la discriminación que hacen las mujeres con las propias mujeres. Hay muchas mujeres que dicen “yo puedo aceptar que mi jefe sea un hombre, pero no acepto que sea una mujer o que mi jefe sea una mujer” y yo creo que esto tiene que ver con las escasas oportunidades para las mujeres, es decir, si hay un contexto de apertura realmente a las capacidades, a las destrezas de las mujeres, independientemente de que sean mujeres u hombres, si lo que rige la mecánica de incorporación es las capacidades, el conocimiento o las habilidades, entonces no debería haber eso, pero como todavía estamos en un proceso como de conquista de esa apertura, de ese equilibrio de esa no discriminación entonces, es que las propias mujeres son actores o son artífices de esa discriminación. Sienten que como les costó tanto trabajo, entonces ya no quiero competencia de mi mismo género, quiero todos los beneficios de haber accedido a ese cargo y no, este, digamos, esta actitud de solidaridad con otras mujeres para que puedan incorporarse, entonces yo le diría, no es muy frecuente que uno vea mujeres abiertas, en cargos públicos a la incorporación de nuevas mujeres. Sí, pero tiene que ver con esa cultura de desequilibrio, de falta de equidad de género.

**PREGUNTA:** **Es que yo pienso que, digo, también a través de la investigación, me he dado cuenta de que todo es a través de un aprendizaje, de una cultura, nosotros somos una cultura que ha sido de patriarcado en un inicio, que se está demostrando que ahora, en su mayoría, es una matriarcado la que lleva las riendas de las familias en nuestra sociedad, pero, si, nosotras mismas como mujeres no rompemos ese lazo de aprendizaje, porque nosotras seguimos fomentando esas actitudes machistas y en nuestras conductas, en nuestras acciones verbales, en nuestras actitudes seguimos fomentándolo, entonces es, bueno vale la pena meterme en esto porque nosotras como mujeres estamos hartas del machismo, pero muchas veces somos**

reproductores de conductas, porque no nos estamos dando cuenta, o no estamos mirando nuestras acciones, como usted dice, estamos luchando por llegar arriba, pero, como fue tan difícil el ascenso ya no quiero que alguien más venga atrás de mi, entonces ahí tiene que haber un cambio de pensamientos, de ajuste en el que estamos entrando, de acceso al empleo, de aceptar también ver la figura femenina porque como que ha costado un poco de trabajo, no sé usted ¿qué opine? A costado un poco de trabajo ver “mujeres con poder”, no estaba acostumbrada la sociedad, era más ver a la mujer en casa, cuidando a los hijos, como... hay una parte que yo investigo que es el mito de ser mujer, en donde a la mujer se le ubica como la virgen la procreadora, la que da protección, educación, pero ahora, esta accediendo a esos espacios en donde ya no nada más se conforma con ser madre y asumir su papel reproductivo sino también tener el poder y llevar la economía, los cargos importantes de la sociedad, no nada más en su casa, no ser la que maneja el dinero, sino en una vida pública...

**RESPUESTA:** Yo pienso que el mito de la mujer como mito es algo que está fuertemente arraigado, porque si algo tienen los mitos es que a lo mejor no tienen un gran fundamento, digamos, empírico, pero sí tienen una fuerza muy impresionante, están arraigados, están muy compenetrados, bueno, entonces el mito es algo que uno puede pensar que no está lo suficientemente fundamentado, pero, eso no le quita el peso que tiene sobre las concepciones de la población, entonces, cuando uno dice mito, quiere decir que es más de creencia que de realidad efectiva y entonces, por lo tanto, se puede derrumbar un mito como si se derrumbara una puerta y no es así, el mito está lo suficientemente arraigado y entonces se produce y se reproduce a lo largo del tiempo y las estructuras de las sociedades están hechas para dar cabida a ese mito, a regenerar el mito. Entonces, por eso la mujer, por ejemplo, uno ve en una empresa, cuáles son los cargos directivos que tienen las mujeres y va a ver que son en ciertas zonas que tienen ver con cuestiones educativas, personas que tienen que ver con capacitación ¿no? Ahí las mujeres son como muy apreciadas sí, pero no en áreas donde tiene que ver con esfuerzo físico o con asumir una cierta autoridad en términos de mando, en términos de mando, de toma de decisiones. Entonces, sí hay un mito, el mito responde a cuestiones históricas – estructurales y yo diría que a cuestiones culturales también, pero no

solamente culturales, sino culturales como expresión de estructuras que ahí han estado en donde la mujer accede a ciertas, digamos, a nuevas formas de vida, a una vida pública, a tener una profesión, a no estar solamente como la cabeza de la casa, en lo doméstico, sino a tener esa vida externa, esa vida profesional, pero vemos que dentro de la familia sigue teniendo las mismas cargas, las mismas (esta doble jornada que sigue latente) sí, y cuando las mujeres educan a sus hijos e hijas vuelven a reproducir el mismo esquema, los hijos hay que hacer ciertas tareas y las niñas servirle a los hermanos, porque los hermanos son los que va a tener que ser los proveedores eventualmente, mientras que la mujer tendrá que ser la subordinada, entonces esto es algo que mientras no se pueda ir modificando en las distintas estructuras de la sociedad, no se podrá modificar arriba; yo creo que hay una circunstancia hoy y tiene que ver con que, efectivamente, en los últimos 20 años la mujer irrumpió, así como irrumpió en la educación superior, también irrumpió en la participación social y política, entonces vemos muchas organizaciones sociales de mujeres, de movimientos de mujeres en donde el grueso es mayoritariamente femenino pero no necesariamente las cabezas de las organizaciones son mujeres ¿no? Osea hubo un movimiento de incorporación fuerte en ese tipo de acciones, de participaciones pero, todavía no se conquista de la misma manera en que se irrumpe en el arribo a los cargos...

**PREGUNTA:** En esta dinámica considera usted que, hablando de los niveles educativos, de que hay estudios que comprueban que desde niveles básicos de educación las niñas son más propensas a ser más constantes y a tener mejores resultados que sus pares varones y una de mis hipótesis igualmente es que la profesionalización de la mujer esta en función de los altos mandos que pueda tener, vaya, que su nivel de estudios puede ir acorde a esas oportunidades o acceso a los empleos, hasta ahorita es lo que quiero seguir comprobando pero yo le quisiera preguntar ¿si considera que en la actualidad la mujer profesionista todavía tiene dificultades muy marcadas para tener acceso a puestos de alto mando?

**RESPUESTA:** Sí, claro que tiene dificultades muy marcadas, si porque las oportunidades no están abiertas, digamos, de manera indiscriminada entre hombres y mujeres, sino que todavía se prefiere de entrada que sean hombres a que sean mujeres y esto tiene que ver con esto de las dobles jornadas, yo quiero alguien que

este de tiempo completo y que no esté distraído por los problemas de los hijos o por los problemas de la atención al marido, etc; entonces esto se prefieren hombres entre mujeres, hay datos que todavía revelan que un mismo cargo, una misma producción se paga diferenciada entre hombres y mujeres; cuando usted ve todas las encuestas que hay de las percepciones de la población en general sobre las mujeres, si las mujeres deben educarse de la misma manera que los hombres, sí deben educarse de la misma manera siempre que no implique que dejen de estudiar los hombres, es decir, en una familia de recursos escasos pues se prefiere que quien se formen sean los hombres y a lo mejor la mujer sacrifique su formación en aras de lograr que sean los hombres los que accedan a ese tipo de educación, de formación, entonces, por eso le digo que hay una parte cultural que sigue estando ahí, gravitando alrededor de esas concepciones que hacen que efectivamente para la mujer no sea equitativa, además, otra cuestión es que finalmente la mujer eventualmente va a ser madre, eventualmente va a ser cabeza de una familia, cabeza doméstica de una familia, y eso necesariamente trae una serie de limitantes en su desarrollo profesional, hay, yo recuerdo un estudio de Ana María Fernández Poncela, ¿no sé si la ha leído? (interrupción, llamada telefónica)

**PREGUNTA: Usted mencionaba una cosa muy importante, los salarios, los salarios equivalentes al empleo, es, yo digo, una realidad muy marcada que por “trabajo igual, salario diferente”...**

**RESPUESTA:** Sí, y yo creo que ahí lo que tendría usted que ver es, porque yo se que hay estudios que lo prueban y, otra cosa, por ejemplo, el trato por ejemplo en la procuración de justicia cuando es el reclamante una mujer o es un hombre, la atención que se le da a los caso es diferenciada, y eso tiene que ver obviamente con la cultura, sienten que la mujer tiene menos capacidad de defensa del hombre ¿no? Lo que yo le decía del estudio de Ana Fernández Poncela, lo que ella muestra es que quienes asumen cargos de dirección eventualmente, cuando son mujeres, no lo asumen muy tempranamente sino que lo asumen digamos después de los 35 años que es cuando ya acabó su etapa reproductiva o generalmente ya se acabó la etapa reproductiva, ahora se corre un poco y ella tiene estadísticas que muestran que efectivamente las mujeres acceden a esos cargos de responsabilidad una vez que ya concluyeron esa parte de biológica, digamos, de reproducción biológica, entonces, lo que no podemos dejar de reconocer es que las mujeres biológicamente

tenemos otras preocupaciones, tenemos otras, digamos aspiraciones también, y el papel que esas aspiraciones tienen dentro de las aspiraciones, digamos de desarrollo profesional, yo le diría una de las cuestiones que es fundamental es cuando uno ve países en donde la presencia de las mujeres en puestos de dirección ya es paritaria de los hombres, digamos por ejemplo, los países escandinavos, lo que uno ve es que hay estructuras de apoyo a las mujeres para que puedan efectivamente desempeñar éstos dobles roles, entonces hay estructuras de guarderías fantásticas, hay estructuras... los mismos horarios escolares son horarios más largos ¿no? Hasta las 5 de la tarde a lo mejor, para que la mujer pueda sumir un trabajo de tiempo completo sin tener que estar angustiada, sin tener que echar mano de su madre o de su hermana o de lo que sea. En México todavía vemos esas limitaciones, las mujeres que se han podido responsabilizar de trabajos de tiempo completo y que tienen hijos pequeños lo que hacen es echar mano de pagar a alguien que les ayude con este tipo de tarea, pero quien no tiene para pagar eso pues como le hace si no hay una infraestructura que se pueda eventualmente hacer cargo de manera profesional de la atención a los niños de la educación de los niños y más allá de la educación, de la formación y de la atención y el cuidado de los niños ¿no?

**PREGUNTA: Entonces, usted considera que sí se sigue observando esta carencia por salario igual.**

**RESPUESTA:** Sí, sí, así es. Y se puede fundar en los estudios que existen.

**PREGUNTA: ¿Podemos afirmar que los puestos o los empleos de alto mando siguen siendo ocupados en su mayoría por hombres?**

**RESPUESTA:** Sí. Bueno, es así porque las estadísticas lo muestran, claro, entonces, si usted ve por ejemplo los niveles de cargo de Presidencias municipales, de Secretarías de Estado o de, pues en ese tipo de cargos usted va a ver que las mujeres todavía están representando una minoría.

**PREGUNTA: ¿Usted considera que es importante que se sigan este tipo de análisis y de estudios? Hay muchos adversarios a este tipo de tema porque enseguida consideran a las mujeres o a los especialistas en éstos ramos como ultra feministas, yo en lo personal considero que no, simplemente es abrir paso o evidenciar a través de testimonios y de estudios, que no se está avanzando como se dice, osea que si hay una carencia, una lentitud, un**

**rezago... que sí ha habido cambios, sí los ha habido pero, siguen siendo lentos y obstaculizados esos accesos...**

**RESPUESTA:** Mire, yo creo que para... osea, como sí sigue habiendo una cierta discriminación a la mujer, si hay una necesidad de volverse en algo así como activo, promotor de, particularmente cuando se tiene algún tipo de profesión o de cargo con una cierta influencia, entonces, yo le puedo decir que yo no he sido una feminista en términos de práctica de asociación de mujeres y demás, sin embargo, la experiencia misma me va demostrando como efectivamente hay este tipo de marginación, ese tipo de discriminación y entonces eso prácticamente lo obliga a uno a decir, es que si hay estas prácticas discriminatorias y hay que buscar maneras de combatirlas, ahora el combate no tiene que ser en una comprensión de feminismo como heroico, porque muchas veces dicen, no es que si las mujeres gobernarán serían más honestas, serían más responsables, serían... esos si son supuestos o impresiones porque como las mujeres tienen que cargar con este doble rol, parecería como que están obligadas a ser más responsables, están obligadas a ser más honestas y más decentes pero no necesariamente es así ¿no? Entonces hay una serie de, como le diré, de, como de supuestos detrás de la promoción de la participación de la mujer que yo creo que sí hace que sean demasiado ideologizados ¿no? Pero si usted ve a nivel internacional, en las encuestas de valores va a encontrar que hay una percepción generalizada de que la mujer, cuando ocupa un cargo público es, en general, más honesta que los hombres. Pero, no hay... osea, es una percepción generalizada pero eso no se puede documentar efectivamente en asunto de cargos – objetivos porque la mujer sigue quedando muy a lazar, entonces parte de lograr avanzar es pues siendo mucho más cuidadosa en sobre como se ejerce ese tipo de...

**PREGUNTA:** Sobre todo porque yo he observado que cuando una mujer esta en la mira pública y tiene estos puestos de alto mando y estos puestos de... como por ejemplo usted que sobresalía de 8 varones donde llevaba unas riendas importantes de decisión como que se observa más a la mujer, bueno no sé, igual y lo podemos discutir, se esta esperando una equivocación, se esta esperando un error y se hace mucho más evidente que cuando su varón lo comete.

**RESPUESTA:** Yo no estoy tan segura de eso, que estuviera más la mira en la mujer porque hay un mayor nivel de exigencia, yo no estaría tan segura que hay un mayor nivel de exigencia, yo creo, le digo, mi experiencia es, cuando menos en un órgano colegiado, los errores se van a resaltar igual si son de hombres o son de mujeres, yo no siento... es que es una cosa como de dobles bandas, por un lado se espera que tenga una actuación más honesta, más moderada, más... pero por otro lado también, aunque se espera esa mejor conducta, también se le tiene una cierta consideración, salvo que la mujer quiera medio empatar con el hombre, si la mujer quiere asumir esa masculinidad y demás, a lo mejor entonces sí se le va a considerar con los mismos patrones de crítica y de cuestionamiento que al hombre, pero si no, es decir, si hay un mayor nivel de mayor discreción de la mujer yo le diría que no se le pone en la mira de la misma manera que al hombre.

**PREGUNTA: Hablando de su experiencia un poquito, ¿Alguna vez usted ha vivido la discriminación en su empleo en su desarrollo profesional?**

**RESPUESTA:** Yo le diría que en mi experiencia en la vida universitaria y en la vida pública, haber, haber si puedo explicarlo con claridad. Por un lado, hay como consideraciones para la mujer. (Interrupción, llamada telefónica) Entonces mi experiencia es que, haber, yo le diría que hay una... en un mundo más educado, en un mundo de experiencias más equilibradas, en términos de género como el universitario, mi experiencia en un órgano colegiado es que la discriminación es una discriminación muy, muy sutil, haber si me explico, es, no hay claramente una marginación de todos en contra de la mujer pero si hay una especie como de menor consideración en general.

**PREGUNTA: ¿En qué, un ejemplo?**

**RESPUESTA:** Yo le diría que yo decía mucho “yo tengo que decir las cosas dos veces para que me hagan caso” a lo mejor si hubiera asumido ese rol más masculino, más firme, más decidido, a lo mejor no lo hubiera necesitado pero había veces que, y eso tiene que ver con el carácter de cada quien no, pero mi experiencia es que yo planteaba ciertas cosas que no se tomaban en cuenta. Si no había un colega mío que, claramente, me respaldara se perdía, se diluía, quedaba dirimido, entonces, no era una cuestión intencional de marginar, ni de no tomar en cuenta, sino que es como quién oye a quien, que tan educados estamos a oír al otro, entonces, si el otro es minoritario evidentemente entonces, tendemos a no oírlo.

Entonces sí yo le puedo decir que no era circunstancia regular porque siempre me sentí como un par pero, cuando hay discusiones fuertes entre puros hombres pues ellos hasta eventualmente se retan a golpes y demás, en cambio uno no puede entrar en ese nivel de discusión ¿no? Entonces hay veces que uno se siente con herramientas como mermadas frente a como ocurre, sobre todo, cuando las discusiones son mucho más intensas, entonces, si entre unos hombres se insultan, pues se insultan entre ellos pero ya cuando insultan a una mujer entonces ya cobra otras dimensiones. Es una cuestión si usted tiene predominantemente hombres, la dinámica de una discusión, las formas como se hacen los intercambios de ideas, cobra una dinámica evidentemente masculina porque naturalmente dominan los hombres; no es una cuestión ni de educación ni de que no estén acostumbrados a ver mujeres sino de que se va imponiendo por la fuerza numérica de los hombres, yo pensaba, si en lugar de 8 hombres y 1 mujer hubieran sido ocho mujeres y un hombre pues el hombre seguramente con todo y lo cultural a su favor se habría sentido en un mundo en el que dominará una dinámica del quehacer a partir de concepciones de mujeres más que de pares o de ideas, en general, entonces, yo creo que si hay una composición más equilibrada pues, la propia forma de tomar las decisiones, de discutir las cosas pues va considerando las formas de los hombres y las formas de las mujeres porque hay un espacio más equilibrado, cuando no hay un espacio muy equilibrado va dominando lo que es dominante, la mayoría.

**PREGUNTA:** Sin embargo, yo la he observado, por ejemplo, ahora en el proyecto que usted está coordinando igual tiene mayoría de hombres, los participantes, los profesores participantes son en su mayoría hombres y en las sesiones en las que he tenido oportunidad de compartir con usted se nota, o sea, yo creo que también es a base de experiencia y de aprendizaje, el cómo siendo usted la cabeza de un grupo en donde abundan también, mayoría hombres sí se nota que las riendas la lleva una mujer, no sé, esa es mi apreciación. Se nota en la organización, en la distribución ideológica, en la oportunidad de escuchar los diferentes puntos de vista y de dar cabida a cada uno de ellos, sin embargo, si hay como...

**RESPUESTA:** ¿Quiere decir que es como si las mujeres fuéramos más tolerantes, más...?

**PREGUNTA:** Podría ser como un poco más consideradas, teniendo consideración a la pluralidad; ok, si yo te escucho, yo acepto lo que tu dices, opino esto, vamos a hacerlo a la par ¿no? Podemos sacarle jugo a lo que tu aportes como a lo que yo aporte, no sé, no siento que sea demasiado radical: yo soy la que mando, yo soy la que lleva las riendas, yo soy la que va a decir lo que se hace o no se hace, al menos eso es lo que yo he percibido.

**RESPUESTA:** Yo creo que eso depende del carácter. Digamos en una situación a sí uno tiene muy claro que uno es la que coordina, entonces, si uno no coordina entonces alguien más va a asumir ese cargo, los espacios que no se ocupan alguien más los ocupa, entonces, por eso le digo, eso depende sobre todo del carácter, usted puede tener un carácter duro y ser líder de un proyecto que es muy impositivo, muy dominante, etcétera; y alguien que es ese líder de proyecto pero que su liderazgo lo lleva de manera más gentil, más de aceptación de todos, etc, pero yo creo que tiene que ver más con el carácter, yo le diría que el reto de una mujer en un contexto de muchos hombres es que sin tener que renunciar a sus propias características y caracterológicas se pueda quedar claro que es la líder, la lidereza de ese proyecto.

**PREGUNTA:** Claro, que no tenga que sacrificar su feminidad, su educación...

**RESPUESTA:** Más allá que feminidad yo pienso que tiene que ver con el carácter ¿no? cada quien lleva su feminidad como quiere, puede ser una cosa más de apariencia o de expresión que realmente de sustancia, yo creo que la feminidad tiene que ver más con formas, con percepciones, con énfasis ¿no?

**PREGUNTA:** ¿La manera en como se abordan las situaciones?

**RESPUESTA:** Pero también hay del otro lado ¿no? También se espera que uno sea con ciertas características, que mande pero que al mismo tiempo sea más suave ¿no?

**PREGUNTA:** ¿Cómo ve la participación de las mujeres en los comicios del próximo julio?

**RESPUESTA:** Bueno, yo le diría que de nueva cuenta ya está probado que las mujeres en México votan igual o más que los hombres, que aquella vieja idea de que las mujeres no asistían a las urnas igual que los hombres, yo le diría que prácticamente desde los 90 se viene dando esta participación, quizá en donde hay diferencia es en cuanto por quien se vota, es decir, en el pasado, la mujer era el

receptáculo del voto a favor del sistema, a favor del estatus quo, es decir, en buena medida para el PRI, después de muchos años de haberse logrado el voto de la mujer, porque al principio el PRI temía que el voto de la mujer fuera un voto muy conservador, a favor de la Iglesia y del PAN y demás y, después lo que se probó es que las mujeres, justamente como son el pilar de la casa, como tienen su mayor preocupación en la posibilidad de que tenga la manera de reproducirse una familia, etcétera, entonces son las que menos se lanzan a aventuras sin saber, entonces prefieren cosas conocidas...

**PREGUNTA: Sentirse seguras...**

**RESPUESTA:** Entonces es un poco más conservador, generalmente. En el 2001 una de las cosas que se probaron es que fueron la población de jóvenes y de mujeres los que hicieron posible el triunfo de Fox, es decir, los que salieron a votar pudieron hacer ese cambio que en ese momento el cambio del PRI hacia el PAN no se concebía como una incertidumbre, o sea, quien sabe qué futuro vanos a tener no, sino lo que ya se había conquistado era la comprensión de que la alternancia no iba a poner en entredicho los destinos de seguridad para la población en general, entonces, es algo que yo creo ya se conquistó. Le voy a platicar que sí resulta amenazante para los parámetros de convivencia establecidos y qué no resulta, entonces pueden tener un voto más de avanzada, más de vanguardia.

**PREGUNTA: ¿En que cargos importantes esperaremos ver mayor presencia femenina en Cámara de Diputados, Cámara de Senadores?**

**RESPUESTA:** Pues yo le diría que hay algo que me queda muy claro y es que en los últimos años, no sé si en los últimos 10 años, pero en algo cercano a los últimos dos lustros lo que ha quedado muy claro es que sí se ha socializado la idea de que es necesaria la mayor presencia de la mujer porque es algo más justo, simplemente por eso; porque si las mujeres son la mitad del padrón electoral deberían ser algo muy cercano en la representación, sería la representación justa. Entonces yo le diría que hacia todavía mediados de los 90 la discusión sobre las cuotas de las mujeres era una discusión que tenía un liderazgo en los partidos de izquierda, no solamente en México sino en el mundo y que los partidos de derecha decían, no, si la mujer acceso a la educación y si tiene acceso a prepararse, entonces porque hay que abrirles una puerta especial para que entren, que entren igual que los hombres; porque además la Constitución habla de que no hay ciudadanía diferenciada sino

que los ciudadanos deben tener acceso igual a los distintos cargos y a las distintas formas de representación. Ya para finales de los 90 en México, el PAN era un partido reacio al asunto de las cuotas se convirtió en un defensor, lo cual hablaba de algo que se había extendido, como un derecho, como un reclamo, como algo pendiente que reconocer, o sea, se dejó de lado todas las reservas, mire yo recuerdo, en comisiones en la Cámara de Diputados, cuando estaban discutiendo los asuntos de género, en dónde los más reacios en el asunto de las cuotas de representación eran los hombres más jóvenes y era algo que sorprendía ¿porque yo decía porque lo más jóvenes? Los más jóvenes son los que deben estar más abiertos, están más acostumbrados a ver alas mujeres en el día a día y sin embargo, eran los más reacios, a lo mejor por eso mismo ¿no? Incorporar a las mujeres es incorporar más elementos de competencia, si tú tienes más o menos reservado, estas como entre tus iguales y quien sabe éstas que vayan a hacer ¿no?

**PREGUNTA: Entonces ¿Ya es como un factor de riesgo?**

**RESPUESTA:** Así es. Es un factor de riesgo.

**PREGUNTA: ¿Amenazante?**

**RESPUESTA:** Amenazante. Y, además, que le voy a decir, ésta cuestión que también es muy cultural, en donde quienes llegan a un cargo cuando son ustedes están expuestas a que les soliciten otro tipo de favores adicionales, como forma, digamos, favores que tienen más que ver con carácter sexual y que no solamente tienen que ver con la parte evidentemente profesional, de capacidad, de conocimiento, entonces, todo esto esta ahí presente y bueno, y ya hemos visto también que hay muchas mujeres que han aprovechado su capacidad de mujeres para justamente ascender en ciertos...

**PREGUNTA: Pero la han aprovechado de mala manera ¿no? Hay de todo**

**RESPUESTA:** Entonces por eso es una manera complicada...

**PREGUNTA: Si, medirlo y tratar como de evidenciarlo porque no podemos hablar como de generalidades, son casos muy específicos.**

**RESPUESTA:** Así es.

**PREGUNTA: Bueno, Doctora ya nada más para concluir en un caso personal, como compartiéndome su experiencia personal, usted es la prueba de que se puede ser mujer, ser madre, ser profesionista, ser una mujer con poder, ser**

**activa tanto profesionalmente como en el hogar ¿Cómo se logra? ¿Cómo lo logró usted?**

**RESPUESTA:** Bueno yo creo que una cosa fundamental es aprovechar las oportunidades, las oportunidades por ejemplo de formación eso es algo esencial, aprovecharlas y, también depende con quien se relaciona uno cuando uno elige a su pareja, vamos, también depende con quien se relaciona uno, qué concepciones tiene, qué espera uno del otro y el otro de uno, etc, Es decir, yo no podría haber hecho de lo que me responsabilicé si no hubiera tenido una pareja que comparta conmigo esa concepción de la libertad de que debe de tener le mujer para su desarrollo ¿no?

**PREGUNTA: Ahí estamos hablando también de un apoyo, de apoyar a que no solamente tenga que estar en casa cuidando a las niñas, a los hijos o que tenga que llevar las riendas del hogar sino que, bueno, como yo te ofrezco mi apoyo, como estamos en iguales...**

**RESPUESTA:** Así es, yo te ofrezco mi apoyo y tu me ofreces el tuyo ¿no? Y digamos que una valoración del trabajo de uno y de otro, debe existir esa valoración, pero digamos eso no estaba tan extendido como quisiera...

**PREGUNTA: De hecho, creo que son las menos...**

**RESPUESTA:** Yo creo que ya las nuevas generaciones estilan pensar en eso, ya empiezan los chicos jóvenes a entender que las tareas domésticas no son exclusivas de la mujer sino que deben estar compartidas aunque la maternidad le corresponde a la mujer pero que las tareas domésticas si son una cuestión compartida ¿no?

**Gracias.**