

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA
DE MÉXICO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

BREVE SEMBLANZA SOBRE EL TECHO DE CRISTAL
Y LA MUJER EN MÉXICO

T E S I N A

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE :

LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

P R E S E N T A :

ESPERANZA FIGUEROA BELTRÁN

DIRECTORA DE TESINA: MAESTRA NURY DOMÉNECH TORRENS

JURADO: MTRA. EVA LAURA GARCÍA GONZÁLEZ
MTRO. LUIS EMILIO CÁCERES ALVARADO
MTRA. PATRICIA MERAZ RÍOS
LIC. JOSÉ LUIS REYES GONZÁLEZ

México, D. F.

Enero, 2007



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

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

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

Agradecimientos

Agradezco profundamente a mis padres, Ma. Inocente Beltrán† y Élfego Figueroa† por el impulso que siempre me dieron y porque sé que este logro personal también es suyo.

A mi esposo y compañero de todos estos años Angel Quintanar por tu constante apoyo, estímulo, comprensión y amor, gracias... te amo.

A mis queridísimos hijos: Alejandra, por tu valiosa ayuda y comentarios para este trabajo; Oscar Javier por tu interés y motivación; Raquel Magdalena por tus críticas, comentarios y ayuda en la parte gráfica de este trabajo; gracias por su paciencia y amor incondicional.

Ana Lilia, gracias por tu interés y afecto; Alexis Rodrigo, eres un sol, me impulsaron constantemente para continuar y concluir este reto.

Para Armando, por el interés y aprecio mostrado en este tiempo.

A mis hermanos y hermanas que me han apoyado constantemente, gracias.

Para todos ustedes mi cariño por siempre.

Agradezco especialmente a la Lic. Leticia Trejo y Lic. Juan Manuel Gálvez del Programa de Apoyo a la Titulación, de la División de Educación Continua de la Facultad de Psicología por sus atinadas intervenciones y constante motivación. A mis compañeras y compañeros del programa.

A la Maestra Nury Doménech T. por sus numerosas sugerencias sobre este tema tan controvertido y por la amistad que me brindó al realizar esta tesina. A los sinodales: Maestra Eva Laura García G., Maestro Luis E. Cáceres A., Maestra Patricia Meraz R. y José Luis Reyes G. quienes leyeron el manuscrito y me hicieron valiosas sugerencias.

A mi querida Universidad Nacional Autónoma de México, por ser mi segunda Alma Mater.

¡A ti Dios que hasta aquí has sido conmigo!

Introducción	3
--------------------	---

Capítulo 1: ¿Qué es el “Techo de Cristal”?	8
--	---

1.1 Antecedentes.....	8
1.2 Definición.....	12
1.3 Elementos que constituyen el “Techo de Cristal”.....	16
1.3.1 Las responsabilidades domésticas.....	16
1.3.2 Nivel de exigencias.....	17
1.3.3 Estereotipos sociales.....	18
1.3.4 Percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres.....	18
1.3.5 El principio de logro.....	19
1.3.6 Los ideales juveniles.....	20
1.4 Diversas explicaciones sobre la existencia del “Techo de Cristal”.....	20
1.4.1 Enfoque biológico.....	21
1.4.2 Enfoques Psicológicos.....	25
1.5 Género y División Sexual del trabajo.....	34
1.6 Conclusión.....	38

Capítulo 2: Implicaciones de la presencia del “Techo de Cristal” en el ámbito internacional.....	42
--	----

2.1 Área Educativa	42
2.1.1 Elección de carrera por Género	46
2.2 Área laboral	49
2.2.1 La mujer en puestos profesionales y directivos	56
2.2.2 La mujer en el trabajo profesional.....	59
2.2.3 La mujer en los puestos más altos.....	61
2.2.4 La igualdad de género en la sociedad	62
2.3 Área Política	64
2.4 Estudios de Campo	70
2.5 Posición de las científicas en el mundo laboral	80
2.6 Muros de cristal	84

Capítulo 3: El “Techo de Cristal” en México	87
---	----

3.1 Área educativa.....	93
3.2 Área laboral	107
3.2.1 Las empresarias en México.....	114
3.3 Área política.....	118

Capítulo 4: Propuestas para Romper el “Techo de Cristal”	129
--	-----

4.1 Aspectos Psicológicos.....	129
4.1.1 Romper el “Techo de Cristal” a través de la Autoestima.....	130
4.1.2 Romper el “Techo de Cristal” a través del Empoderamiento.....	136
4.2. Mandatos Internacionales.....	138
4.2.1 Convenio sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.....	139
4.2.2 Acuerdos derivados de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995.....	139
4.2.3 Beijing+5: Revisión Mundial de la Plataforma de Acción de Beijing en 2000.....	140

4.2.4 Políticas y Programas de la OIT para Fomentar la Igualdad en el Empleo	141
4.3. Mandatos Nacionales	141
4.3.1 Propuestas del CONAPRED por la Igualdad y contra la Discriminación:	142
4.3.2 Propuestas del Instituto Nacional de las Mujeres:	143
4.3.3 La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.	144
4.4. Propuestas a Nivel Académico y de Investigación	145
4.5 Propuestas a Nivel Educativo.....	146
4.6 Difusión.....	149
4.7 Cultura Organizacional.	150
4.8 Empresarias.....	151
4.9 Sindicatos.	152
Capítulo 5: Conclusiones.....	153
Referencias.....	157

Anexo 1

Introducción

Uno de los aspectos medulares en la economía de los países, es el relacionado con el trabajo, por las implicaciones que éste tiene directamente sobre los trabajadores y sus familias y de forma global sobre el país en cuestión. La mujer se ha ido incorporando al trabajo extradoméstico paulatinamente; sin embargo, el tipo de empleo que generalmente ella desempeña, se encuentra en mayor proporción en las posiciones bajas de la pirámide ocupacional y los puestos mejor remunerados y de altos mandos los ocupa en su mayoría el hombre, aún cuando las condiciones educativas y de desempeño sean iguales.

Ella logra ocupar puestos de altos cargos como presidenta, vicepresidenta, presidenta del consejo de administración y presidenta general en un porcentaje promedio que varía de 1 a 5 % (Wirth, 2002). Ha sido de sumo interés para la mujer y, en particular, para las feministas, conocer a fondo dicha problemática y destacar qué cambios se están generando y cómo se están desarrollando en nuestra sociedad.

En México, el acceso de la mujer al trabajo remunerado ha sido progresivo; en décadas anteriores, su participación era menor. En 1997, el 33% de la población económicamente activa eran mujeres (Encuesta Nacional de Empleo, 1997), para el año 2002, ellas participaban en un 40.2 % (CONAPRED, 2005). Este acceso, ha repercutido considerablemente en la economía familiar; sin embargo se ha observado que en las percepciones económicas, su ingreso dista de ser equivalente al del hombre que para el año 2002 era de \$ 148,602 anuales y para la mujer sólo de \$ 56,326; casi el triple para él (CONAPRED, 2005).

Lamas, (1997) destacó que existe desigualdad basada en la diferencia sexual. Poniatowska (1997) enfatizó que la discriminación que padece la mitad de la población con base al sexo, es una lamentable realidad y que la posición de desventaja de la mujer en el mercado de trabajo así como la

restricción de oportunidades para la elección del empleo invariablemente implican menor salario a igual trabajo. También resaltó la presencia de hostigamiento y chantaje sexual e indicó que la mujer que ocupa puestos técnicos, científicos y políticos representa un porcentaje pequeño en los puestos de dirección.

Estos señalamientos mencionan algunas problemáticas en el campo de trabajo que vive la mujer hoy en día y que ponen de manifiesto la presencia de diversos obstáculos que impiden el desarrollo laboral para un gran número de mujeres.

El término “Techo de Cristal” describe las barreras artificiales e invisibles, creadas por las actitudes discriminatorias, así como por los prejuicios de las organizaciones, que bloquean a la mujer en su intento de obtener puestos de dirección. (Wirth, 2002).

El carácter de invisibilidad, está dado porque no se habla de una discriminación abierta; las barreras no desaparecen por si solas ni con el paso del tiempo y la ejecución del trabajo de la mujer es igual que la del hombre por lo que las diferencias objetivas resultan insuficientes para explicar las diferencias de salario, status y posición laboral (Bustos, 2003).

Al haberse logrado una paridad educativa así como algunos cambios en las actitudes sociales en lo que se refiere al papel de la mujer y del hombre, se asumiría que la mujer se movería con rapidez en la escalera profesional, sin embargo se ha demostrado que no es tan sencillo sobre todo con respecto a los puestos de mayor responsabilidad, ocupados principalmente por el hombre. Este fenómeno generó a partir de la década de los 70, el desarrollo de una serie de estudios y análisis principalmente de carácter social y psicoanalítico, derivando en el término “Techo de Cristal”. La explicación de esta problemática, se aborda en el presente trabajo, el cual enfatiza con perspectiva de género, el escenario actual laboral asimétrico y discriminatorio que vive la mujer en la mayor parte del mundo y también en México.

Dado que el Término “Techo de Cristal” es de reciente creación, todavía no existe la suficiente información escrita ni la difusión necesaria bajo esa noción, razón por la cual, es fundamental desarrollar nuevas plataformas de estudio que permitan generar información más específica y detallada. El objeto del presente trabajo, es mostrar de manera clara y concisa, un panorama breve de las diversas condiciones de discriminación laboral que vive la mujer, a fin de motivar a los investigadores a iniciar nuevas líneas de estudio en este campo que permitan implementar, modificar o mejorar las propuestas existentes. Otro objetivo es proporcionar una herramienta documental accesible que pueda ser difundida para informar el estancamiento que tiene la mujer en ciertos sectores laborales.

Es necesario señalar que en México, en la década de los 90, se reportaron los primeros datos oficiales separados por sexo, situación con la cual, se evidencia la necesidad de generar datos que proporcionen una visión y solución multidisciplinaria del “Techo de Cristal”.

En el capítulo 1, se mencionan los antecedentes sobre el “Techo de Cristal”, definición y contexto. Se exponen los elementos que lo constituyen como son las responsabilidades domésticas, el nivel de exigencias, estereotipos sociales, percepción personal de la propia mujer, el principio de logro y los ideales juveniles. Asimismo, se señalan algunas explicaciones al respecto con enfoque biológico, psicológico, psicoanalítico y social.

En el capítulo 2 se describe, la presencia del “Techo de Cristal”, a nivel internacional en las áreas educativa, laboral, y política así como sus implicaciones e incidencias. Los datos mencionados provienen de diversos estudios realizados en países que forman parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y se reportan los avances logrados en esta materia.

En el capítulo 3 se describe el “Techo de Cristal” en México en tres áreas específicas: educativa, laboral y política; se presentan los datos que muestran el problema y que permiten analizarlo. También se detallan algunas

iniciativas gubernamentales que al día de hoy se encuentran en proceso de implementación.

En el capítulo 4, se refieren de manera específica, los aspectos psicológicos a desarrollar encaminados a romper el “Techo de Cristal” como la autoestima y el empoderamiento; en el aspecto gubernamental se describen las medidas implementadas y desarrolladas desde el ámbito internacional a través de organizaciones mundiales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la OIT, que se han comprometido a abordar y resolver esta problemática. A nivel nacional, se menciona la nueva Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y las propuestas de instituciones gubernamentales como el Consejo Nacional para Prevenir la discriminación (CONAPRED) y el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).

También se desarrollan las propuestas personales tomando como base los diferentes niveles de investigación académico y educativo, la difusión, cultura organizacional y sindicatos.

Se puntualiza que un mayor conocimiento en el “Techo de Cristal” permitirá implementar nuevas soluciones que a su vez favorecerán nuevas condiciones de equidad laboral. Es fundamental el desarrollo de este proceso de equidad porque repercute en la vida familiar y social tanto de la mujer como del hombre, ya que podrían extrapolar los nuevos esquemas de equidad laboral a sus vidas personales. Se enfatiza la necesidad de ampliar la investigación sobre la temática a nivel académico y a nivel gubernamental, para encontrar nuevas formas de ruptura que permitan contar con los elementos necesarios para la toma de decisiones correctivas pertinentes, tomando como base la situación particular que se vive en México. También se propone difundir el Techo de Cristal” en diversos medios de comunicación a fin de sensibilizar a la sociedad y generar propuestas alternativas, además de la implementación de cambios en los programas de educación escolar desde el nivel básico como el Jardín de Niños y Primaria, hasta los niveles de Posgrado, que favorezcan la equidad entre hombres y mujeres. Por último se propone que a través de la información y sensibilización de las organizaciones se pueda incidir sobre sus

procedimientos para que se adopten y apliquen medidas de acción afirmativas que permitan un equilibrio en los porcentajes del personal por perfil de puesto en un 50%.

El capítulo 5 corresponde a las conclusiones, donde se señala de manera global, la inminente necesidad de equidad de género para beneficio de la mujer y de la sociedad en general.

Capítulo 1: ¿Qué es el “Techo de Cristal”?

1.1 Antecedentes.

A finales del siglo XIX, la mujer pensaba que el derecho al sufragio era el principio que abriría otras puertas para conseguir más reformas a su situación social, la cual, la había confinado primordialmente a ser madre, transmisora de valores religiosos, además de que era tratada como inválida en el marco legal. El país en el que la mujer obtuvo el derecho al sufragio por primera vez fue Nueva Zelanda en 1893, seguido de Australia en 1901 (Ocaña, 2006).

En el siglo XX, a finales de los años 60 se intensificaron las voces feministas que dejaron huella en la historia contemporánea. El uso de la píldora anticonceptiva, favoreció el poder de algunos sectores de mujeres, sin embargo, en la actualidad el acceso a las mismas oportunidades que disfrutaban los hombres, en el ámbito de lo público, sigue siendo limitado. En el ámbito laboral, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha vaticinado que se logrará la igualdad laboral hasta dentro de 465 años. (Flores, E, 2005).

Somavia (2002, en Wirth, 2002.) reporta modelos discriminatorios de actitudes e instituciones, que siguen excluyendo a la mujer de determinados empleos y que obstaculizan su desarrollo profesional, que persisten en la segregación ocupacional por razón de género, y en políticas sociales basadas en un modelo tradicional donde el hombre es tomado como cabeza de familia.

En la década de los 70, en el escenario académico, los estudios de género revelaron diversos modos de construcción de la subjetividad femenina, tomando como base la ubicación social de la mujer en la cultura llamada patriarcal. Lo anterior ha generado debates sociales, políticos y económicos, que resaltan la

marginación de la mujer. También se han estudiado los efectos que dejan en la mujer dichos problemas de exclusión.

Para explicar lo que se entiende por “Techo de Cristal” y sobre todo sus repercusiones en la vida tanto laboral como social de hombres y mujeres, es necesario referirnos a lo que dicen los autores cuando mencionan el término “género” como un concepto que determina roles de vida y conducta y las diferencias que implican pertenecer a un sexo como un simple hecho biológico.

Money (1955, en Burín, 1996, pp 63), propuso el término “*gender role*” (papel de género), para describir el conjunto de conductas atribuidas al hombre y a la mujer. Stoller (1968, en Burín, 1996, pp. 63) estableció con nitidez la diferencia entre los conceptos de sexo y género, así el primero se refiere al hecho biológico de que la especie humana se reproduce a través de la diferenciación sexual, mientras el segundo se relaciona con los significados que cada sociedad le atribuye a tal hecho. Gomariz (1992, en Burín, 1996, pp. 63), señala que son “*reflexiones sobre género*” todas aquellas que se han hecho en la historia del pensamiento humano sobre las consecuencias y significados que tiene el hecho de pertenecer a cada uno de los sexos, por lo que dichas consecuencias, frecuentemente entendidas como “naturales”, son formulaciones de género, asignadas al hecho de ser hombre o ser mujer en cada cultura.

Para Rubin (1986), el género es el conjunto de disposiciones por el que una sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana y en el que se satisfacen esas necesidades humanas transformadas. De Barbieri, T. (1992) señala, que el género es el sexo socialmente construido.

Unger y Crawford (1992, en Myers, 2005) definen el sexo en relación a las diferencias biológicas en el funcionamiento físico, la anatomía y la genética y al género como lo que la cultura aporta a partir de la materia prima biológica.

Para Burín (1996), la idea central sobre la noción de género, gira en torno al modo de pensar, sentir y comportarse de ambos géneros, más que contar con una base natural e invariable; se apoya en construcciones sociales con características culturales y psicológicas asignadas de forma diferenciada a mujeres y hombres. Esto se implementa a través de una socialización temprana, unas y otros incorporan ciertas pautas de configuración psíquica y social que hacen posible el establecimiento de la feminidad y la masculinidad. Desde esta perspectiva, el género se define como la red de creencias, rasgos de personalidad, actitudes, sentimientos, valores, conductas y actividades que diferencian a mujeres y hombres. Estas diferencias implican desigualdades y jerarquías entre ambos. El análisis que se contempla al realizar los estudios de género es de carácter relacional, marcando así una conexión, que alude las relaciones entre el género femenino y el género masculino.

Hierro (1998) señala que el sexo es un hecho biológico, y género es un concepto que connota una construcción social que se confiere a un cuerpo sexuado; es la interpretación del significado social del hecho biológico de haber nacido hombre o mujer. Los sistemas de género suponen prácticas, símbolos, representaciones, normas morales y jerarquías de valores.

El género se construye de diversas maneras en las distintas culturas. Para la historiadora Pastor (1994, en Burín, 1996), implica relaciones de subordinación, con un peso muy importante sobre las formulaciones ideológicas, el pensamiento médico-científico y los aparatos jurídico-institucionales.

Flores (2001) define el género como un sistema ideológico cuyos distintos procesos orientan el modelaje de la representación social diferenciada de los sexos, determinando formas específicas de conducta asignadas en función del sexo biológico. Explica, que el género es un sistema de regulación social que orienta una estructuración cognitiva específica, construida a partir del dato biológico que normativiza las nociones de masculino y femenino. Sin embargo el

dato biológico por sí mismo no determina la normatividad cultural de las modalidades en que se constituye simbólicamente la diferencia de roles sexuales. La naturaleza impone el dato biológico, pero es la cultura la que define las modalidades que la diferencia adopta. El sistema ideológico de género es construido en torno a la noción de diferencia fundamental, establecida en términos de oposición “natural” entre los sexos, mientras reduce o elimina las similitudes.

Unger (1994, en Flores, F, 2001, pp. 58) destaca que “no es la supuesta diferencia de géneros la que produce la diferencia de roles sexuales, sino las diferencias socialmente instituidas, que se articulan en el marco de un sistema llamado género”. Los roles sexuales no son una cualidad intrínseca o innata del sujeto, “los roles sexuales, se definen como procesos y no como algo que poseen las personas”.

Hierro (1998) enfatiza el análisis de las relaciones de poder que se dan entre el hombre y la mujer: el predominio del ejercicio del poder de los afectos en el género femenino y del poder racional y económico en el género masculino, así como en las implicaciones que conlleva tales ejercicios sobre la construcción de la subjetividad femenina y masculina. La mujer ha ocupado predominantemente un lugar central en la familia; la idea de que pueda tener una vida independiente a su rol de madrespasa y abuela es en general, reciente y aun no es muy bien recibida en la cultura, las expectativas sociales han sido que ella se encargue de las necesidades de otros (as), es decir, en primer término de los hombres, luego de los hijos e hijas y de los (as) ancianos(as).

Desde el punto de vista de la Psicología, la estimulación que rodeará al sujeto es parte determinante de su formación y dentro de este conjunto de estímulos se deben incluir creencias culturales que formarán patrones y esquemas de conducta en el individuo determinando la vida de las personas como la historia familiar, oportunidades educativas, nivel socioeconómico y otros, lo cual dificulta

precisar de una forma pura la noción de género. Desde la teoría del género, se enfatizan los rasgos con que la cultura patriarcal deja sus marcas en la constitución de la subjetividad femenina o masculina.

Cuestionar y cambiar estos papeles tradicionales ha resultado doloroso para la mujer, porque se siente culpable por no seguir haciendo lo que la cultura y ella misma han esperado de su función, algunas logran acceder al ámbito de lo público, otras continúan en sus roles asignados socialmente. Respecto del empleo femenino éste contribuye al bienestar de la familia, le permite a ella la autorrealización, es una actividad productiva y creativa tanto en lo particular como en lo público.

No obstante, la mujer no accede a los espacios mencionados en igualdad de circunstancias, ya que existen barreras invisibles que lo impiden, el “Techo de Cristal”, bloquea el acceso de las mujeres a los puestos de dirección y se presenta en todas las instancias de poder, en la academia, política, negocios e iglesias (Hierro, 2000).

La lucha del movimiento feminista en los diferentes países y el enfoque de género, entre otros, han favorecido cambios en las diferentes prácticas y políticas públicas, que han permitido que el “Techo de Cristal” empiece a romperse. Esto ha contribuido al “empoderamiento” de la mujer en el conocimiento y reclamo de sus derechos, para que los países se sensibilicen y lleven a la práctica los acuerdos derivados de las Conferencias Mundiales sobre la mujer y sus formas de discriminación convocadas por la ONU (Bustos, 2001-2002).

1.2 Definición.

El “Techo de Cristal” es un término acuñado en la década de los 70 en los Estados Unidos, para describir las barreras artificiales e invisibles creadas por las actitudes discriminatorias así como por los prejuicios de las organizaciones, que bloquean a las mujeres en su intento de obtener puestos de dirección. Las

barreras reflejan las desigualdades de género en el empleo, que a la vez existen en los ámbitos económico, político y social, que hacen que haya una discriminación en el trabajo (Wirth, 2002).

Al principio, el concepto de “Techo de Cristal” fue empleado para explicar por qué la mujer no lograba ascender a puestos de dirección aún cuando contara con títulos profesionales y un alto nivel de desempeño en el lugar de trabajo, encontrándose con un tope; el cual fue atribuido a la cultura patriarcal androcéntrica, que deriva en una discriminación de género. Así en estos momentos, muy pocas mujeres ocupan cargos o puestos del más alto nivel en instituciones, empresas u organizaciones (Bustos, 2003).

El concepto de “Techo de Cristal” también ha sido descrito por investigadoras sociólogas, procedentes principalmente de países anglosajones, en la década de los noventa, que han centrado su interés en el trabajo femenino. (Halloway, 1993; Davidson y Cooper, 1992; Morrison, 1992; Carri-Ruffino, 1991; Lynn Martin, 1991, en Burín, 1994).

Se denomina “Techo de Cristal” a una superficie invisible en la carrera laboral de la mujer, difícil de traspasar, que le impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a la mujer semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar” (Burín, 1996, pp. 68). Inicialmente el concepto de “Techo de Cristal” se utilizó para analizar la carrera laboral de mujeres que habían tenido altas calificaciones en sus trabajos gracias a la formación educativa de nivel superior y que sin embargo en determinado momento de sus carreras se encuentran con esa superficie invisible.

Virginia Valian (1999) apunta que en la década de los 40 la situación para la mujer con un trabajo remunerado era mucho más complicada, por lo que refiere

que el techo era de mármol no de cristal, ya que muchas compañías negaban cualquier posibilidad de que ocupara posiciones de responsabilidad o autoridad, permaneciendo al margen de cualquier tipo de toma de decisiones. Por otro lado el hombre *“se encontraba muy bien situado sobre un elevado piso de mármol, al prevenirse de no aceptar trabajos como de taquimecanógrafo o secretario”*.

Alborch (2004), diputada socialista en Estados Unidos define el escenario de la mujer en occidente como *“un Techo de Cristal que le impide acceder a los núcleos de poder y como un suelo pegajoso de cotidianeidad”*. Insiste en reivindicar que *“lo privado es político”* y considera que los *“problemas atribuidos a las mujeres a lo largo de la historia”*, como el cuidado a los mayores, los enfermos o los niños deben ser resueltos por una institución de servicio social. Señala que el hombre debe conciliar tanto la vida personal como la profesional en virtud de que la mujer carga con jornadas laborales dobles o triples. Indica que estas cuestiones requieren ser tratadas en la agenda política y requieren una inversión de dinero público, o bien, a través de las mismas empresas por medio de prestaciones directas a la mujer trabajadora como ayuda para guarderías.

Bustos (2003), destaca que al hablar del “Techo de Cristal”, se espera que existan tres condiciones inherentes, que señalen su existencia:

- a) Hay barreras invisibles, más que hablar de una discriminación abierta. Es decir que no existe en la organización pertinente, la limitante determinada que impida que la interesada ascienda en su carrera laboral.
- b) Estas barreras ocultas no desaparecen por sí solas o simplemente con el paso del tiempo. Es indispensable reconocer que existen las barreras y modificar las condiciones establecidas, para generar cambios en la estructura.

- c) El término sugiere que la ejecución del trabajo de la mujer es al menos igual que el del hombre, por lo que las diferencias objetivas en cuanto a ejecución resultan insuficientes para explicar las diferencias de salario, estatus o posición laboral, así como en los porcentajes de promociones.

Wirth (2001), refiere las siguientes estadísticas presentadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para ejemplificar el “Techo de Cristal” en el campo laboral.

- a) Las mujeres sólo desempeñan del 1 al 5 % de los máximos puestos ejecutivos en las mayores empresas del mundo.
- b) Sólo ocho países tienen como jefa de estado a una mujer.
- c) Las mujeres constituyen el 13 % de los parlamentarios del mundo; 21 países cuentan con una mujer desempeñando la vicepresidencia o segunda magistratura del Estado.
- d) Aunque las mujeres representan casi el 40 % de los miembros de las organizaciones sindicales, sólo el 1 % de los dirigentes de los sindicatos son mujeres.
- e) El “diferencial salarial” llega a ser de un 10 a un 30 % en detrimento de las mujeres, incluso en países más avanzados en términos de igualdad de género.
- f) Las mujeres trabajan más que los hombres en casi todos los países y son ellas quienes realizan la mayor parte del trabajo no retribuido.

Myers (2005) cita algunos datos de la posición que guardan las mujeres con respecto a los hombres en el campo del trabajo:

En 2002 las mujeres constituían apenas 14% de los legisladores del mundo y 5% de los primeros ministros y presidentes. Ellas son 1% de los directores ejecutivos de las 500 corporaciones internacionales más grandes.

Los hombres se preocupan más por la dominancia social y prefieren candidatos y programas conservadores que sostienen las inequidades entre grupos.

En los países industrializados, el salario de las mujeres equivale, en promedio, a 77% del de los hombres. Aproximadamente, una quinta parte de la brecha salarial es atribuible a diferencia en educación, experiencia laboral o características de los puestos.

Los datos señalados por Wirth y Myers, revelan que la mayoría de las mujeres se encuentran subrepresentadas en el ámbito laboral y que en su participación enfrentan obstáculos atribuidos predominantemente a la discriminación por género.

1.3 Elementos que constituyen el “Techo de Cristal”.

Burín (1996) refiere seis elementos que la cultura ha construido para configurar esa estructura superior invisible denominada “Techo de Cristal” para las mujeres.

1.3.1 Las responsabilidades domésticas.

Los horarios laborales designados, han sido diseñados para que los ejecute el hombre y no son accesibles para la mujer, dado que ella desempeña por lo general en esos horarios, roles domésticos como madre, esposa y ama de casa;

esto dificulta su desempeño para cumplir con las actividades asignadas en su trabajo como juntas a última hora, salidas fuera de la ciudad, horarios prolongados nocturnos, entre otros.

Según Burín, algunas mujeres a las que llama “innovadoras”, en su desempeño laboral han reconocido los límites del “Techo de Cristal” y realizan enormes esfuerzos para superar tales limitaciones, utilizando recursos muy diversos; lo que les ocasiona estrés laboral, el cual altera su salud. La mujer recibe un entrenamiento de los vínculos humanos en que predomina la afectividad, relaciones de intimidad, acento en emociones cálidas como ternura, cariño, odio, etc., dicho entrenamiento se encuentra en contraposición con el mundo masculino, donde los vínculos humanos se caracterizan por un máximo de racionalidad y con afectos puestos en emociones frías como distancia afectiva, indiferencia, etc. La mujer caracterizada como tradicional, encuentra difícil pasar de un vínculo a otro, ya que para ella es inaceptable cambiar su modo clásico de vinculación y renuncia a seguir avanzando en su carrera. La mujer caracterizada como innovadora, suele identificarse con el modo de vinculación masculino requerido para seguir en su carrera laboral, estableciendo una dicotomía entre sus vínculos en el ámbito doméstico y el laboral.

El grupo mayoritario es el de la mujer caracterizada como tradicional, que padece las tensiones y conflictos al intentar compatibilizar los dos tipos de vinculación, el predominio afectivo y el predominio racional dentro del ámbito laboral.

1.3.2 Nivel de exigencias.

En su carrera laboral, a la mujer se le exige el doble que a su par masculino para demostrar su valía. En su mayoría, percibe que en tanto a ella se le exige un nivel de excelencia en su desempeño, a él se le acepta un nivel

mediano o bueno a la hora de su evaluación. Esto constituye un ejercicio de discriminación laboral en perjuicio de la mujer.

1.3.3 Estereotipos sociales.

Algunos estereotipos que configuran el “Techo de Cristal” se formulan de la siguiente manera: *“la mujer teme ocupar posiciones de poder”*, o que *“a la mujer no le interesa ocupar puestos de responsabilidad”*, además de que *“la mujer no puede afrontar situaciones difíciles que requieren actitudes de autoridad y poder”*.

Estos estereotipos sociales inciden en la carrera laboral de la mujer. Se ha observado que algunas mujeres tradicionales “internalizan” dichos estereotipos sin cuestionarlos, de manera que los repiten como si fueran ideas propias y pareciera que se refugian en tales estereotipos. En tanto que las mujeres innovadoras, desean asumir trabajos que les representan poder, autoridad, prestigio y reconocimiento social; admiten sus conflictos y tratan de enfrentarlos con recursos variados cada vez que ocupan tales puestos de trabajo.

1.3.4 Percepción que tienen de sí mismas las propias mujeres.

La falta de modelos femeninos lleva a este grupo generacional a sentir inseguridad y temor por su eficacia cuando acceden a trabajos tradicionalmente ocupados por hombres. La necesidad de identificarse con modelos masculinos, como el uso de camisas, faldas largas, maletín o portafolios; cambios en el timbre de voz, uso de sonidos más graves y de tonos más altos, favorece uno de sus temores, el de perder su identidad sexual.

La mujer que ocupa puestos hasta ahora caracterizados como típicamente masculinos, debe enfrentar el doble de exigencias y afrontar más riesgos. Algunos ejemplos son el acoso sexual, mayor escrutinio de su vida privada, menor número de equivocaciones y cuando estas se presentan, se explican por

el hecho de ser mujer y no por la falta de entrenamiento, experiencia previa o formación profesional. Su pertenencia al género femenino opera como categoría para explicar su incapacidad.

1.3.5 El principio de logro.

Muchas mujeres además de haber sido orientadas hacia el mercado de trabajo secundario, también lo son hacia la “división secundaria” casi universal dentro de las profesiones y las ocupaciones lucrativas. El resultado es la división sexual del trabajo, que suele valorar inicialmente a la mujer como si tuviera un potencial más bajo para determinado puesto de trabajo y por lo tanto de menor valía para quienes la emplean (Instituto de la Mujer de Madrid, 1987; González, 1988; Dejours, 1988; Durand, 1988; Wainerman, 1995, en Burín, 1996) .

Además, las propias mujeres suelen mostrar un grado inferior de “habilidades extrafuncionales” tales como planificar su carrera, demostrar intereses ambiciosos, capacitarse para dirigirse a determinados fines. Contrario a esto se les habilita para contemplar su carrera laboral como algo secundario. Ya que su carrera principal es la de ser madre y o esposa. Demostrar intereses ambiciosos les parecería contrario a la configuración de una subjetividad definida como femenina.

Algunas mujeres se sienten como en un callejón sin salida, en relación a su carrera laboral, ya que su talento, capacidad y dedicación e incluso la legislación orientada en contra de diversas formas de discriminación directa, no les garantiza el éxito laboral equitativo. La exigencia de igualdad e incluso las garantías formales de tratamiento igualitario para todos, por una parte, y por otra parte, las renegociaciones individuales de las relaciones privadas, la distribución de tareas y responsabilidades domésticas, la elaboración de normas aceptables para convivir con alguien, sólo constituyen condiciones límite de la necesaria reestructuración

de las instituciones laborales y de las relaciones de poder entre los géneros femenino y masculino.

1.3.6 Los ideales juveniles.

Otro elemento del “Techo de Cristal” es el de los ideales juveniles que son cultivados por la mujer al forjar su carrera laboral. Muchas mujeres convalidan los ideales, sociales y familiares que afirman una ética femenina de “*asegúrese de hacer lo correcto*” donde los medios importan tanto como los fines por ejemplo la consideración por el otro, el respeto mutuo, dar peso a los vínculos afectivos y la confianza en el prójimo, que constituyen valores irrenunciables, los cuales integran la subjetividad femenina. Esto se contrapone al mandato social que predomina en el mercado laboral donde “*el fin justifica los medios*” implica el valor supremo de ganar mucho dinero a costa de lo que sea (Chodorow, 1984; Markus, 1990; Majors, 1990, en Burín, 1996). La mujer siente decepción por la ineficacia actual de aquellos valores que cultivó, aunado al incremento de las necesidades económicas, se ve cuestionada por dudas, replanteos y cuestionamientos, que ponen en crisis sus ideales acerca de su generación y su género.

Para las mujeres innovadoras, la crisis de los ideales de su generación y de su género, opera como motor que pone en marcha nuevos criterios de inserción laboral; para las mujeres tradicionales constituye uno de los factores mas poderosos en la configuración del “Techo de Cristal” que favorece la depresión ya que estos ideales generacionales y de género contemplan como solución posible la detención pulsional.

1.4 Diversas explicaciones sobre la existencia del “Techo de Cristal”.

A fin de explicar cómo se presenta el “Techo de Cristal” en la vida laboral de la mujer, se exponen aspectos biológicos y psicológicos que intervienen en la comprensión de esta noción.

1.4.1 Enfoque biológico.

Las diferencias fisiológicas y morfológicas entre el hombre y la mujer, reflejan las relaciones estrechas entre sexo y género y pueden determinar las diferencias entre sexos en las aptitudes cognitivas. Las posibles causas se agrupan en un conjunto de influencias o factores ligados a la constitución del individuo y a las determinadas por el ambiente donde el individuo crece y se desarrolla. El conjunto de interacciones mutuas entre estos mecanismos determinan la variabilidad compleja de las aptitudes mentales (Pueyo, 1997).

1.4.1.1 Factores genéticos.

No existe un fundamento genético claro que ligue la conducta sexual tipificada, pero se han propuesto hipótesis acerca de las habilidades cognitivas, específicamente las viso-espaciales. Se reporta que pueden ser el resultado de una característica recesiva ligada a los cromosomas sexuales. O'Connor (1943, en Pueyo, 1997) propuso que el desarrollo mental es un rasgo recesivo ligado al cromosoma X. Según el autor, "*existiría un gen*" para el desarrollo de la habilidad espacial que va ligado a la X. Como el gen es recesivo, los varones solo necesitan un alelo en su único cromosoma X para manifestar la capacidad espacial, mientras que las mujeres necesitan un alelo de gen en cada uno de sus dos cromosomas X. La teoría predice que el 50 % de los hombres mostrarán una habilidad espacial incrementada, mientras que sólo el 25 % de las mujeres sobrepasará la media de los hombres.

1.4.1.2 Factores hormonales

Las técnicas actuales permiten estudiar las estructuras cerebrales de tal forma que se precisan las diferencias anatómico-funcionales del cerebro del hombre y la mujer. Respecto a los estudios sobre las influencias hormonales, éstos dependen de los cambios hormonales naturales cíclicos, que se presentan

en mujeres y hombres. Las hormonas actúan durante el desarrollo fetal sobre el propio desarrollo endocrino y neuronal mediante un conjunto complejo de relaciones de efectos combinados que actúan a lo largo del desarrollo.

Existen hipótesis que relacionan la diferencia de concentración de hormonas sexuales en hombres y mujeres con el rendimiento y aptitudes cognoscitivas. El hecho de que ciertas diferencias en aptitudes verbales o espaciales se observen consistentemente a partir de la madurez sexual de los individuos, ha planteado la posibilidad de que exista una relación entre fenómenos hormonales y rendimiento cognitivo. En Estados Unidos un estudio (Benbow, y Stanley, 1983; en Pueyo, 1997) que incluyó a más de 50,000 estudiantes de secundaria intentó verificar las diferencias entre sexos en habilidades matemáticas, observándose que el rendimiento de los chicos superó en un factor de 13:1 al de las chicas cuando se sitúan en un nivel de rendimiento superior al 80 %. Del mismo modo que los estrógenos femeninos parecen tener un papel importante en las capacidades verbales, en las capacidades visoespaciales también parece que la testosterona juega un papel importante.

1.4.1.3 Factores neuroanatómicos

Tradicionalmente se han estudiado las relaciones entre la especialización hemisférica, donde las habilidades verbales y funcionamiento analítico, está ligado al hemisferio izquierdo y el hemisferio derecho está más relacionado con tareas viso-espaciales y procesamiento global. La supuesta organización cerebral diferente de los sexos es la causante de las diferencias a nivel intelectual. Dado que las mujeres maduran antes y se lateralizan antes, resultan perjudicadas para las tareas espaciales. Otras teorías, postulan que las mujeres presentan cerebros menos lateralizados y por ello, tienen menor rendimiento debido a la competencia interhemisférica. Al estudiar los efectos de las lesiones en diferentes áreas del cerebro, se ha observado que las lesiones en el hemisferio derecho de los

hombres produce un déficit en el Coeficiente Intelectual (CI) verbal mayor que cuando sucede en las mujeres.

Respecto a la estructura del cuerpo calloso, que conecta los dos hemisferios, se le atribuye un papel funcional determinante en la eficacia de transmisión de información de un hemisferio a otro. Se propone que esta estructura muestra diferencias de sexo importantes y es la causa de las diferencias entre sexos en aptitudes específicas (Kimura, 1980, en Pueyo, 1997).

A principios de los años 80 algunos investigadores informaron que el cuerpo calloso es dimórfico en tamaño y es relativamente mayor en las mujeres (Baack, Lacoste-Utamsing y Woodward, 1982; Lacoste-Utamsing y Halloway, 1981; en Rosenzweig, y Leiman, 1995). Sin embargo estudios anteriores y posteriores, no hallaron diferencias significativas.

Aunque se ha puesto en duda el hallazgo de dimorfismo sexual, en cualquier parte de la anatomía del encéfalo humano, se ha constatado dimorfismo en algunos núcleos. Investigadores holandeses (de Vries, de Bruin, Uylings y Corner, 1995, en Rosenzweig y Leiman 1995) encontraron una diferencia en la forma del núcleo hipotalámico relacionado con los ritmos circadianos (el núcleo supraquiasmático). En esta misma línea de investigación Swaab y Fliers (1985, en Rosenzweig y Leiman, 1995) encontraron que existe un núcleo análogo en el encéfalo humano; además este núcleo es 2.5 veces mayor en hombres que en mujeres y contiene el doble de neuronas en el hombre. Esta parece ser la primera referencia de una diferencia entre los sexos en el número de células en una región encefálica humana. En hombres y mujeres el volumen y número de células del núcleo decrece notablemente con la edad, pero persiste la relación 2:1 entre ambos.

Son habituales los estudios sobre el tamaño cerebral e inteligencia. Tradicionalmente, las diferencias de inteligencia general entre sexos se habían

justificado porque el tamaño del cerebro femenino era menor que el masculino. Actualmente se han puesto en tela de juicio estas hipótesis ya que se han relacionado con argumentos sexistas y discriminativos; se ha encontrado que la interacción de los factores biológicos y ambientales, son la causa inmediata de las diferencias entre sexos (Pueyo, 1997).

Por otra parte, De Barbieri (1992) refiere que varias autoras identifican que existe un proceso en el cual las mujeres empiezan a cuestionar la “naturalidad” de las relaciones de subordinación y a defender sus derechos en diferentes ámbitos sociales. Burín (1996) enfatiza, que los “criterios biologists” responden a las interrogantes asociando a un sujeto mujer con un cuerpo biológico y fundamentalmente con su capacidad reproductora.

Las investigadoras Génova y Bleier (1988, en Blazquez, 2001-2002) cuestionan los datos que resaltan las diferencias sexuales en habilidades y capacidades cognitivas, argumentando que las neurociencias todavía presentan ejemplos que provienen de la tradición de la frenología y la craneología del siglo XIX que explican así las diferencias en el desempeño académico, midiendo las estructuras y funciones cerebrales. Los paradigmas de los 80 y principios de los 90 establecen las diferencias entre hombres y mujeres en las habilidades cognitivas, especialmente en las habilidades visoespaciales, en el pensamiento y lenguaje matemático y que dichas diferencias se deben a una lateralización distinta del funcionamiento de los hemisferios cerebrales; aludiendo que los hombres presentan una mayor especialización en el lado derecho, mientras que en las mujeres hay una simetría interhemisférica. Cuestionan que las investigaciones mencionadas parten de supuestos no demostrados y que presentan pocos casos como para poder obtener conclusiones definitivas ya que son suposiciones y afirmaciones que se construyen y elaboran con redes de hipótesis interdependientes para apoyar la idea dominante sobre las diferencias entre hombres y mujeres, pero cuando se deja sola cada una de las hipótesis, se rompe la noción creada de una estructura con peso, consistencia y razón.

La tendencia a equiparar lo masculino con actividad y femenino con pasividad, ha tenido como resultado programas de investigación orientados de un modo parcial. Los modelos que se desarrollan para explicar el mundo real, generalmente tienen su inicio como metáforas en el uso de elementos de la ideología de género y de las relaciones sociales y los procesos naturales. El matrimonio y la familia han sido usados como modelos de la relación entre el núcleo y el citoplasma de la célula que refleja la relación de autoridad patriarcal. (Harding, 1986; Keller, 1996; Longino y Doell, 1996, en Blázquez, 2001-2002). Los contrastes que señalan las investigadoras mencionadas, reorientan la investigación y la teoría científica actual. Esto es muy importante ya que incide sobre los supuestos y explicaciones objetivas de la naturaleza. Reconocer las diferencias biológicas y culturales existentes entre el hombre y la mujer y que éstas no involucran inferioridad, sino que se pueden complementar para dar una visión diferente a la ciencia, implica cambios en la definición de propósitos y metas, que proporcionen nuevos conceptos y elementos de análisis, así como métodos y sujetos para conocer, entender y representar mejor el mundo.

1.4.2 Enfoques Psicológicos

La psicología se ha interesado por estudiar de manera científica, los tópicos de superioridad del hombre sobre la mujer. Macoby (1978, en Pueyo, 1997), expone que las semejanzas entre sexos a nivel intelectual-cognitivo son mayores que sus pretendidas diferencias. Así a través de la psicología diferencial se han efectuado estudios comparativos mediante ejecuciones de pruebas o tests de habilidad general o específica.

En 1575, Huarte de San Juan planteaba que la inteligencia entre sexos podía ser explicada a partir de las diversas calidades humorales características de cada sexo, de manera que calor-seco constituían principios masculinos y frío – húmedo eran femeninos; esta teoría se prolongó hasta el siglo XVII. Los frenólogos durante los siglos XVIII y XIX, buscaron la pretendida inferioridad de

las mujeres examinando los contornos del cráneo; la cual era explicada por el menor tamaño del cráneo o el subdesarrollo de algunas áreas cerebrales en las mujeres. Binet y Simon (en Pueyo, 1997) encontraron diferencias sexuales en el rendimiento en los tests de inteligencia confirmando la existencia de diferencias de sexo innatas en los procesos cognitivos.

Estudios sistemáticos sobre diferencias entre sexos, indican que no existen diferencias en valores promedio de Coeficiente Intelectual (CI) entre ambos grupos pero las distribuciones de las puntuaciones en un sexo y otro son diferentes ya que los hombres muestran mayor dispersión que las mujeres.

Se observa, en este contexto, una diferencia sistemática en la forma de las distribuciones de la inteligencia por sexos en la cual la frecuencia de casos extremos de CI es mayor en hombres que en mujeres; lo cual ha dado origen a la “hipótesis de la variabilidad”. Las mujeres se sitúan más agrupadas en torno a la media del grupo y los hombres se distribuyen más ampliamente en torno a esta media. (Ellis, 1994, en Pueyo, 1997).

Otro panorama distinto presenta las diferencias de sexo en aptitudes específicas. Maccoby y Jacklin (1974, en Rosenzweig y Leiman, 1995) reunieron y evaluaron múltiples estudios que intentaban medir diferencias significativas entre chicos – chicas y hombres – mujeres. Encontraron cuatro diferencias principales:

- a) Las chicas tienen mayor habilidad verbal que los chicos. Es frecuente un cuarto de desviación típica.
- b) Los chicos puntúan más alto en habilidad viso-espacial. La ventaja de los hombres en tests espaciales se incrementa durante los años de escuela superior y llega a ser de 0.4 de desviación típica.
- c) Los chicos tienen puntuaciones superiores en habilidad matemática.

d) Chicos y hombres son más agresivos que chicas y mujeres.

Aunque las diferencias son estadísticamente significativas, no son grandes en términos prácticos y no presentan demasiada utilidad para predecir diferencias entre dos personas y las semejanzas en las capacidades entre ellos son más notables que sus diferencias. Las investigadoras atribuyen que factores biológicos (fenotipos) están implicados en las medidas de agresión y habilidad visoespacial. No obstante, el entrenamiento y la práctica influyen también sobre las capacidades viso-espaciales, de manera que la tendencia ligada al sexo puede ser reforzada en determinadas situaciones socioculturales y no en otras.

Por otro lado, Harris (1981, en Pueyo, 1997) destaca que el hombre, en general, tiene más experiencia para desarrollar un buen rendimiento en pruebas espaciales que la mujer, ya que durante su desarrollo y vida cotidiana el niño se encuentra con más situaciones que la niña en las que desarrolla su capacidad espacial, explicada por los juegos que practica y por la serie de experiencias socio-culturales que tradicionalmente, han estado separando al hombre de la mujer.

Otro fenómeno interesante, fue evidenciado por Feingold (1988, en Pueyo, 1997) que muestra cómo las diferencias en las capacidades intelectuales específicas entre el hombre y la mujer se han reducido desde los años cuarenta de forma sistemática en los países occidentales. Este fenómeno favorece la explicación de que las causas de las diferencias son socio-culturales y no biológicas.

1.4.2.1 Aprendizaje Social y Cognitivo

La teoría del aprendizaje social, explica que la identidad de género, se adquiere por medio de un proceso de “modelamiento” y “moldeamiento” a partir de la adhesión que el niño hace con el padre como máximo dispensador de

recompensas y castigos y la niña con la madre, para que éste o ésta, según sea el caso, sea elegido como modelo a imitar de tal forma que después de este proceso de aprendizaje se dé la identidad sexualmente definida (Fuertes y López, 1997). Bandura y Walters (1963) y Mishel (1966) proponen que las recompensas y castigos directos pueden producir aprendizaje de roles, los aprendizajes por imitación o “moldeamiento” pueden ser muy importantes para producir conductas apropiadas a los roles sexuales. Los niños aprenden sobre los roles conductuales observando las diferencias que privan entre los sexos que los rodean.

Flores (2001, pp. 19) afirma: *“es la diferencia como noción central la que determina el significado de la representación de sexo”*. Esta representación crea y constituye la diferencia en el orden de la cultura. En el discurso social, el concepto de equidad se encuentra fundamentado en la noción de justicia y la diferencia puede traducirse como equidad imparcial. Resalta que no se trata de negar la existencia de diferencias entre los sexos, sino cuestionar su origen y constitución cultural.

Fernández (1994, en Flores, F., 2001 pp.23), señala que *“las dicotomías establecidas socialmente y que orientan la percepción de la diferencia en el ámbito de género, se sustentan en una concepción diádica de la realidad, concibe la vida en pares, hecha de dos elementos, de dos realidades, sean complementarias, alternadas o antagónicas, por ejemplo: razón y pasión, ciencia y creencia, calidad y cantidad, consciente e inconsciente, objetividad y subjetividad”*.

También destaca que se atribuye al hombre, fuerza, razón y agresividad en oposición a la belleza, debilidad, emotividad y pasividad femeninas, son algunos elementos imaginarios que orientan la percepción de la diferencia entre los sexos e instituyen el sistema de género. A través de la educación social se orienta a formar hombres agresivos y mujeres pasivas, lo que produce efectos de diferencia que serán posteriormente naturalizados en el discurso especializado. De esta forma la noción de sexo social emerge de una relación antagónica, de una

concepción del sentido común en términos de oposición, y que este hecho configura la noción del otro sexo en términos de diferencia irreductible.

En el ámbito de la cognición, Skitka y Maslach (1996) mencionan el término “esquema”, definido como una gran cantidad de conocimiento altamente diferenciado en un dominio específico y está marcado por la facilidad y eficiencia para asimilar dicho conocimiento.

Bem (1981) propone que el conocimiento sobre las diferencias sexuales, forma un esquema o un marco organizador en el que se procesa, interpreta y clasifica información y que una vez logrado el esquema, es difícil reconocer como válidas cosas que no caen dentro de él. Ha probado en diferentes ámbitos el “Inventario de Roles Sexuales de Bem” (BSRI) y explica que la formación de roles sexuales está basada en los esquemas sexo-típicos que imperan socialmente. Al aplicar dicho inventario encontró en algunos sujetos, formaciones no sexo-típicas, es decir, sujetos con altos puntajes, tanto en masculinidad como en feminidad, a los que denomina andróginos (personas libres de absolutos, no todas las mujeres son absolutamente femeninas y no todos los hombres son absolutamente masculinos) y también sujetos con puntajes bajos en ambas subescalas a los que llama indiferenciados. Estos dos grupos no sexo-típicos, son considerados como a-esquemáticos ya que en ellos no domina ninguno de los dos roles tradicionales: femenino y masculino. Tanto andróginos como indiferenciados son grupos atractivos para ser buscados en diferentes ambientes y culturas, ya que se salen de los esquemas tradicionales (Doménech, 2003), explicado porque es posible que tanto andróginos como indiferenciados formen parte del mismo contexto en donde las características que hacen a lo femenino o masculino, tengan ya poco valor para identificar las actividades y rompan los roles subyugantes.

También afirma que la tipificación del sexo a través de sus características, es resultado de que el autoconcepto por sí mismo tiende a asimilarse dentro del

esquema de género. Al mismo tiempo que los niños aprenden el contenido del esquema de género de la sociedad, también aprenden cuáles atributos están ligados a su propio sexo y, desde luego, a sí mismos. Es decir además de aprender la ubicación de cada sexo, aprenden cuáles dimensiones son, por sí mismas las que corresponden en forma diferenciada a los dos sexos.

Por ejemplo, la dimensión fuerte–débil, no está presente en el esquema aplicado a las niñas, la dimensión que involucra la crianza y cuidado, está omitida en el esquema de los niños. Así los adultos, al referirse al mundo de los niños, no enfatizan que tan fuerte se está volviendo una niña o que tan tierno se está volviendo un niño; encontrando la habilidad para atribuirlo al sexo apropiado. De esta manera también el niño hace una selección esquemática sobre sí mismo, eligiendo de entre múltiples dimensiones posibles de la personalidad humana, sólo ese subgrupo aplicable a su sexo y que le permite organizar los contenidos diversos del autoconcepto; así los autoconceptos se convierten en sexo-típicos.

Doménech, (2003, pp 9) destaca de la teoría de Bem que “la teoría del esquema de género, aborda el proceso, no el contenido, ya que los individuos sexo-típicos (masculino o femenino) son contemplados durante el procesamiento de información conformando cualesquiera definiciones de masculinidad o feminidad que provea la cultura, lo cual da por resultado una partición del mundo dentro de dos clases equivalentes sobre la base del esquema y no sobre los contenidos de las clases”.

Algunos autores en sus estudios meta-analíticos, reportan que la feminidad no está relacionada con medidas encaminadas a sentirse bien o valorarse, pero si con ser valorada comunitariamente (Whitley, 1983; Whitley y Wrindley 1993, en Doménech, 2003).

Hyde (1995), encontró que existe un vínculo importante entre el éxito y la motivación para lograrlo además de una gran barrera para su consecución acorde

a lo que cada cultura determina como “feminidad”. Por otro lado, Horner (1970, 1972) expresa que el doble vínculo de la mujer radica en el conflicto del éxito y la feminidad. La adolescente se ve atrapada en una situación en la que desea las dos alternativas, pero éstas son incompatibles; se enfrenta a una ambivalencia y conflicto y le resulta difícil combinar el hecho de ser una persona valiosa con el deseo de ser femenina. Considera que en las imposiciones de la cultura, residen las causas de los problemas de adaptación de la mujer adulta.

Los estudios de Bem (1974), señalan que los sujetos andróginos (individuos con conductas libres de “absolutos” masculinos o femeninos) han demostrado ser la población más sana y con conductas más flexibles a diferencia de los sujetos estereotipados (individuos que no pueden alejarse del rol sexual tradicional), que suelen presentar conductas rígidas y que inhiben el repertorio de conductas sociales asociadas con el otro sexo. Encontró que un alto grado de feminidad se correlaciona con alta ansiedad, baja autoestima y bajos niveles de aceptación social, en tanto que la masculinidad se correlaciona con altos niveles de ansiedad y neurotismo. Sin embargo, los andróginos (en relación con los masculinos y femeninos) tienen una mayor capacidad para adaptarse y actuar conforme a la situación social a la que se enfrenten.

1.4.2.2 Enfoque Psicoanalítico.

La descripción de “Techo de Cristal” destaca los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias, sin embargo, también se destacan factores de constitución del aparato psíquico femenino como el “deseo hostil” y el “juicio crítico” los cuales conforman la subjetividad femenina y generalmente en la sociedad ha sido reprimido de manera predominante (Burín, 1996).

Burín parte de la clásica teoría freudiana, en la cual las relaciones tempranas de la niña con su madre son de enorme intensidad ya sea en el vínculo

amoroso o en el vínculo hostil: el vínculo fusional materno-filial se construye de modo diferente con hijas que con hijos; la madre mira a su hija como una igual a sí misma, con su hijo hay la diferencia sexual anatómica. Esto genera que los vínculos con su hija se construyan sobre la base de la “cercanía” y “fusión”; por el contrario, los vínculos con el hijo propician las tendencias a la “separación” y al “abandono de su identificación primaria con la madre” y a la “construcción de su identidad con el modelo paterno”.

Según Burín, el “deseo hostil” es un deseo “diferenciador” que surge en la temprana infancia, es fundante en la subjetividad femenina y permite la gestación de nuevos deseos, por ejemplo “el deseo de saber” y “el deseo de poder”. Esto se debe a que al enfatizar las diferencias, y al propiciar la ruptura de los vínculos identificatorios, constituye un deseo que atenta contra el vínculo fusional. El deseo amoroso, a diferencia del hostil, propicia experiencias de goce y de máxima satisfacción libidinal en el vínculo identificatorio madre-hijo. El desarrollo del deseo hostil, implicaría un peligro para los ordenamientos culturales que identifican a las mujeres con las madres. Cabe distinguir el desarrollo de afectos como la hostilidad, y un desarrollo de deseos como el hostil. La hostilidad se reserva a un afecto complejo, resultado de un estado de frustración de una necesidad, se expresa bajo la forma de estallidos emocionales (cólera o resentimiento). También puede presentar la transformación afectiva (por ejemplo su transformación en altruismo), o bien a través de la búsqueda de descarga mediante representaciones en el cuerpo (sobre un órgano). En suma busca su descarga bajo diferentes formas. El deseo hostil por el contrario, provoca nuevas cargas libidinales, confiere representaciones y promueve nuevas búsquedas de objetos libidinales al aparato psíquico. Este deseo puesto en marcha en la construcción de la subjetividad femenina favorecería el rompimiento en el “Techo de Cristal”.

Burín también propone al “juicio crítico” como herramienta disponible para conformar a la mujer como sujeto y para implementar transformaciones sobre el

“Techo de Cristal”. El juicio crítico es uno de los procesos lógicos que operan en el aparato psíquico en situaciones de crisis vitales. Se trata de una forma de pensamiento que surge en la temprana infancia y está ligado al sentimiento de injusticia; inicialmente se constituye como esfuerzo para dominar un trauma: el de la ruptura de un juicio anterior, que es el juicio identificatorio, el cual opera con las reglas impuestas por el narcisismo, donde no hay diferenciación yo/no - yo en que yo/ el Otro somos lo mismo.

A partir de la experiencia displacer-dolor psíquico, se inicia la ruptura del vínculo identificatorio, a la vez que va perdiendo su eficacia el juicio identificatorio acompañado. En la criatura pequeña, el aparato psíquico expulsa de sí lo que le resulta displacentero/dolorígeno, colocándola fuera de sí, como no/yo; gestándose entonces la diferenciación yo/no-yo; lo expulsado inaugura un nuevo lugar que habrá de contener los deseos hostiles mediante la expulsión de lo desagradable y/o ineficaz.

Hay nuevos surgimientos del juicio crítico en situaciones de crisis vitales en las mujeres, por ejemplo en la crisis de adolescencia o en la mediana edad. En la temprana infancia, los juicios sobre los que se construye la subjetividad femenina, basados en los movimientos de apego hacia la madre, configuran los juicios identificatorios. Durante la pubertad la necesidad de regular las semejanzas y las diferencias con la madre pone en marcha un proceso de cesión a través del deseo hostil diferenciador. En este proceso también intervienen otros juicios como el de atribución y de desatribución, que se relacionan con los objetos primarios de identificación. Predominan los sentimientos de rebeldía u oposición.

La ruptura del juicio identificatorio y el proceso de desprendimiento de las figuras originarias dan lugar a un reordenamiento enjuiciador que sienta las bases para un juicio crítico en la adolescente (Dolto, F. 1968, en Burín, 1996 p 91). Algunos estudios sugieren que el periodo de la menarca puede ser crucial para la resignificación y puesta en marcha del deseo hostil y del juicio crítico, que ya se

habían prefigurado en la temprana infancia como constitutivos de la subjetividad femenina.

En la crisis de la mediana edad de la mujer, surge el juicio crítico ligado al sentimiento de injusticia; hay una relación con la eficacia de los juicios de atribución y desatribución en la adolescencia con los existentes en la crisis de la mediana edad, como son la cualidad de bueno-malo a los objetos o valores a los que se refieren (atributivos). Por ejemplo el juicio atributivo que designa valor positivo a la identidad mujer = madre. Cuando la mujer entra en esta clase de crisis y opera con juicios críticos, pone en juego los juicios de desatribución y despoja de la calificación anterior a su condición de sujeto mujer = madre, realizándolo sobre la base del deseo hostil diferenciador.

Burín propone el análisis de la construcción social de la subjetividad femenina, para contar con mejores herramientas sobre la propia subjetividad a fin de oponer resistencia al dispositivo social; poniendo en marcha el deseo hostil y el juicio crítico, lo cual pondría en crisis los paradigmas tradicionales acerca de la feminidad. Insiste en la necesidad de entrecruzamientos interdisciplinarios para enriquecer una nueva construcción de la subjetividad femenina.

La mujer actual está en constante transición, por lo que requiere transformar su subjetividad, la cual implica un alto costo psíquico por todos los aprendizajes y cambios que tiene que realizar: *“de un narcisismo de un ser para los otros a un ser para sí misma; de la pasividad a la actividad en la esfera de la sexualidad; de un código privado a un código público”* (Fernández, 1986, en Burín 1996 pp. 90).

1.5 Género y División Sexual del trabajo

Aunque según los teóricos que han trabajado la noción de “Techo de Cristal” lo refieren en casi todos los ámbitos de acción femeninos, se contempla, corrobora y ejemplifica mayormente cuando se observa la división sexual del

trabajo ya sea remunerado, informal o doméstico, ofreciendo una visión de conducta y desempeño femenino generalmente sujeto a la subordinación.

Los estudios de diversas feministas en los últimos años, en el campo de las ciencias sociales se han encaminado a desarrollar un análisis socio-político que permita conocer los aspectos relacionados con el concepto de subordinación; siendo necesario para ello, explorar la construcción social de género y la dinámica de la división sexual del trabajo. El concepto de género, se refiere a la conformación social de lo masculino y lo femenino. La división sexual del trabajo (DST) es la asignación social de las diferentes cualidades y atributos propios de hombres y mujeres (Whitehead, 1979, en Ampudia, 1989). Las áreas en las que el género opera decisivamente, son:

- a) La doméstica; donde las relaciones de género son adscritas, es decir donde el carácter se deriva de la posición que guardan entre sí los miembros de la familia (madre, padre, hija, hijo, esposo, esposa).
- b) En la comunidad; aquí las relaciones son portadoras del género (se define por el lugar que el hombre y la mujer ocupan en la jerarquía laboral: doctor-enfermera, jefe-secretaria, etc.)

Ampudia (1989) refiere, que como éstas relaciones de género son construidas socialmente, entonces afectan los procesos económicos, políticos y sociales. A la vez estos procesos inciden modificando, reestructurando, profundizando o reforzando algunos rasgos presentes en las relaciones entre los sexos.

La relación hombre-mujer se encuentra estructurada en términos de dominación – subordinación, asumiendo que este análisis se ve imbuido en el terreno de las relaciones de poder en las cuales existen intercambios tanto de cooperación como de conflicto. El poder se define aquí de acuerdo con Foucault,

(1979,1984, en Ampudia, 1989 pp. 268) como una relación y no como un rasgo individual; es decir el poder no se detenta, no se apropia, sino que se ejerce y se revela en todos los niveles de la vida social. La mujer aunque subordinada, tiene la posibilidad de ejercer poderes específicos que pueden llevar a cambios en su condición social.

Las formas en que las relaciones de género se expresan en la sociedad son cultural e históricamente específicas, de manera que dependen de aspectos de clase, etnia o edad. La interrelación de clase y género ha generado amplios debates teóricos, centrados en la relación entre el sistema económico (modo de producción) y la subordinación de la mujer. Las posturas de las analistas feministas difieren considerablemente. Hay quienes han priorizado las relaciones de clase sobre las de género, que corresponde a la posición marxista. En tanto que otras posturas destacan las relaciones de género sobre la clase, que incluyen la postura radical.

Algunas feministas en el intento de construir una teoría y un análisis unificado en que los factores ideológicos y materiales estén integrados, crearon el concepto analítico de División Sexual del Trabajo. Young, K (1987, en Ampudia, 1989, pp. 269) lo define como: “El mecanismo por el cual un conjunto de ideas acerca de los hombres y las mujeres, sus naturalezas, sus capacidades y sus atributos, son incorporados a un conjunto de prácticas materiales que asegurarán constantemente que hombres y mujeres sean conscientes no sólo de lo que significa “ser mujer” o “ser hombre” sino también de los términos en que estas dos construcciones sociales tienen que interrelacionarse”.

Aún cuando las formas sociales destinadas al hombre y la mujer son histórica y culturalmente específicas, la asignación social del cuidado de los niños a la mujer, es un factor casi universal. Del mismo modo, la mujer es asignada a la socialmente devaluada “esfera privada-doméstica” y el hombre es asociado con la socialmente valuada “esfera pública”.

No obstante, esta aproximación concibe a la mujer como sujeto con género, que no carga pasivamente las relaciones de su género, sino que resiste y lucha activamente de forma individual o colectiva, y desarrolla estrategias para crear espacios mínimos de control sobre su vida. Algunas feministas están enfocadas en crear dichas estrategias, centrándose en el grupo doméstico como un foco primario de subordinación de la mujer.

Pueyo (1997) menciona que entre los factores sociales que determinan las diferencias entre el hombre y la mujer, se pueden incluir las prácticas de educación y de crianza, las actitudes parentales para los hijos, las distintas experiencias socio-educativas de los niños y niñas, la práctica diferenciada de los deportes y actividades escolares, la personalidad, el rol de género, etc.

Conocer y abordar la condición de la mujer y cómo incide sobre el desarrollo económico y social, precisa contextos histórico-sociales específicos. Existen algunas cuestiones que plantean la participación de la mujer en el trabajo, como ¿Qué mujeres participan y de qué manera en el mercado de trabajo? Estas cuestiones giran en torno al análisis de las condiciones objetivas que reproducen la condición dependiente de la mujer, relacionado con las características específicas del capitalismo dependiente en América Latina (De Riz, 1986). Se requiere analizar las formas que conforman la desigualdad social, y la especificidad de la estructura productiva que las genera. Afirma De Riz, que el carácter desarticulado de las economías latinoamericanas, producto de su inserción dependiente en el sistema capitalista mundial, se traduce en una gran diversidad cultural y en una gama de barreras ideológicas que afectan las formas de la práctica social, refiere que la persistencia de formas ideológicas ligadas a un pasado colonial es un hecho que no puede ignorarse.

De Riz (1986), señala que la reproducción de la desigualdad en el mundo del trabajo entre hombres y mujeres permite, la explotación de la mujer a través

del inmenso volumen de trabajo no remunerado que, sin embargo, es fundamental para la producción y reproducción del sistema social. Alude a los postulados de movimientos feministas sobre la igualdad de oportunidades sociales y los que proponen que el incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo será un instrumento eficaz para reducir las altas tasas de fecundidad y así bloquear la “explosión demográfica”.

1.6 Conclusión.

Para concluir, no está por demás señalar en este apartado, lo que se ha dado por llamar “mitos” sobre la mujer, los cuales han contribuido a fortalecer el “Techo de Cristal”. Estos mitos no son avalados por la psicología o por alguna ciencia, sin embargo conforman las creencias tanto para los hombres como para las mujeres, estas creencias pasan luego a ser normas, que prescriben la conducta “apropiada”, es decir describen lo que la mayoría hace, lo que es “normal”.

Las representaciones colectivas sobre el papel de la mujer son reales en tanto se traduzcan como conductas sociales “propias” de ese sexo. Sin embargo también son míticas, ya que dichas representaciones naturalizan un fenómeno social, privándolo de su significación histórico-social concreto. Se cree que la mujer debe reunir ciertas características actitudinales “porque” es mujer. La historicidad de los rasgos de la mujer y las formas que asumen según su situación de clase, desaparecen para quedar incorporadas a la naturaleza de los seres y de las cosas.

Las representaciones sobre su condición en la familia y en la sociedad suelen quedar implícitas; es más suelen ocultarse interpretaciones que reproducen su situación subordinada en la sociedad. Por lo que una mayor participación social, económica y política, no es necesariamente sinónimo de participación no dependiente.

Se ha sostenido que la mayoría de las mujeres están “colonizadas” desde adentro, que han interiorizado su posición subalterna con respecto al hombre y que este es un rasgo que corta la diferenciación entre clases sociales. A través de mecanismos como el proceso de socialización en la infancia, la educación formal e informal y los mensajes de los medios de comunicación de masas, la mujer incorpora, con diferentes matices y de acuerdo con su “condición de clase” una autoimagen que reproduce su condición dependiente en la familia y en la sociedad.

La situación de dependencia que caracteriza a la mujer se traduce en efectos desorganizadores de su comportamiento. Su orientación reivindicativa entra en conflicto con la orientación impuesta; oscila entre una participación dependiente, aceptando las reglas del juego en cuya formulación no participa y una participación conflictual que pone en cuestión las categorías mismas de la práctica social.

En América Latina el tipo de movilización femenina estimulada y manejada por la estructura de poder (o bien reprimida y aislada), así como los mecanismos ideológicos que actúen en una u otra dirección, dependerán de las características de esa nueva estructura de poder y de la definición del estilo de desarrollo que promueva. De manera esquemática, se señalan dos mitos sobre lo femenino, el primero, “tradicional”, que remarca la debilidad de la mujer frente al hombre, la obediencia, la pasividad; y el segundo, “moderno”, que insiste en la mujer segura de sí misma, activa, independiente.

Octavio Paz (1973, en De Riz, 1986) dice en su célebre libro, “El Laberinto de la Soledad:

. . . el ideal de la “hombría” consiste en no “rajarse” nunca,...(no) permitir que el mundo exterior penetre en su intimidad

. . . las mujeres son seres inferiores porque, al entregarse, se abren . Su inferioridad es constitucional y radica en su sexo, en su “rajada”, herida que jamás cicatriza

. . . la virtud que más estimamos en las mujeres es el recato. . . . Sin duda que en nuestra concepción del recato femenino interviene la vanidad masculina del señor – que hemos heredado de los indios y españoles-. Como casi todos los pueblos, los mexicanos consideran a la mujer como instrumento, ya de los deseos del hombre, ya de los fines que le asignan la ley, la sociedad o la moral Ante el escarceo erótico, debe ser decente; ante la adversidad, sufrida. En ambos casos su respuesta no es instintiva ni personal sino conforme a un modelo genérico. Y en ese modelo.... tiende a subrayar los aspectos defensivos y pasivos, en una gama que va desde el pudor y la decencia hasta el estoicismo, la resignación y la impasibilidad

Esta cita presenta las características universalizadas como “naturalmente” femeninas, que todavía constituyen un modelo de conducta y como contraideología de lo femenino existe el machismo en América Latina, cuestionado, pero vigente. En la imagen tradicional, el sexo determina un destino confinado a la esfera doméstica; en la imagen moderna, esa esfera se amplía, pero no para todas las mujeres, en virtud de que las oportunidades educativas son más probables para los sectores medios y altos así como los estratos ocupacionales. El mito de la mujer “moderna” en las actuales condiciones de desarrollo de las formaciones sociales dependientes, es el complemento de la mitología “tradicional”, en tanto que refuerza la desigualdad entre las mujeres de los sectores populares y las demás clases sociales. De este modo se observa que la desigualdad entre los sexos no puede ser tratada con independencia de la desigualdad entre clases sociales.

Benston (1970, en De Riz, 1986), realizó un análisis de la relación concreta de la mujer con el proceso de producción en las sociedades capitalistas; mostró que en tanto que el hombre participa en el mundo de la producción, la mujer se ve

confinada a la esfera doméstica, cuyas funciones se reducen a tres dimensiones centrales:

- a) La reproducción biológica.
- b) La educación y el cuidado de los hijos, enfermos y ancianos.
- c) La reproducción de la fuerza de trabajo consumida diariamente.

Las raíces de la mitología de “lo femenino”, residen en la naturalización de un hecho social, las formas históricamente específicas de la división social del trabajo entre los sexos. Esta naturalización hace de la condición femenina un hecho que trasciende la esfera del trabajo y por esta vía la reduce a una instancia biológica. Hay sin duda una instancia biológica en la definición de la mujer, pero también hay una social. El problema consiste en analizar cómo se articulan ambas instancias, sin perder de vista que la social no puede permanecer separada de la relación de la mujer con el mundo del trabajo.

Si lo anterior se reproduce como dogma por generaciones, de manera esquemática tanto mujeres como hombres van adquiriendo valores y patrones de comportamiento cerrados y encadenantes de los cuales surge la noción de “Techo de Cristal” para ejemplificar los límites de actuación sujetos al sexo procedente.

*Hemos aprendido a volar como los pájaros,
a nadar como los peces;
pero no hemos aprendido el sencillo arte
de vivir como hermanos.*
M. Luther King

Capítulo 2: Implicaciones de la presencia del “Techo de Cristal” en el ámbito internacional

En este capítulo se ofrecen datos sobre el desempeño de hombres y mujeres en tres ámbitos de vida (educativo, laboral y político), los cuales coadyuvan a encontrar el “Techo de Cristal” existente para las mujeres, sobre todo si se toma en cuenta que el nivel educativo ha ido aumentando para ellas y que en la práctica resulta evidente y decepcionante que no se refleje en puestos de importancia laboral ni política.

Aunque el presente trabajo tiene inicialmente un enfoque para la situación de México, es importante mostrar el contexto del “Techo de Cristal” y sus efectos en el ámbito internacional, a fin de conocer cómo éste no es privativo de la mujer mexicana.

2.1 Área Educativa

Es relevante iniciar con el área educativa, ya que uno de los usos más comunes para la descalificación o sumisión de la mujer a un segundo plano con respecto al sexo masculino, suele ser su falta de capacitación educativa.

En este terreno muchas son las que han tenido que romper el también presente “Techo de Cristal” ya que la equidad en el acceso a la educación se muestra estadísticamente sólo hasta muy entrado el Siglo XX, encontrando dificultades desde el ámbito familiar en cuanto a la necesidad o no de que la mujer se capacite educativamente, por encima de las capacitaciones para ser esposa y

madre y en los casos de las que han roto éste tamiz, en la elección de carreras tradicionalmente consideradas como “femeninas” o masculinas”.

Es necesario que la mujer se prepare para entender los cambios en los roles de género y las implicaciones que tiene para su propia vida familiar, profesional y social: programas de estudio, formación de profesorado, servicios de asesoramiento de formación profesional, medios de comunicación, el establecimiento de objetivos y de obligaciones legales para los empleadores y una vez contratada, que tenga el mismo acceso a la actualización técnica y profesional continua a fin de competir para ocupar los puestos más elevados.

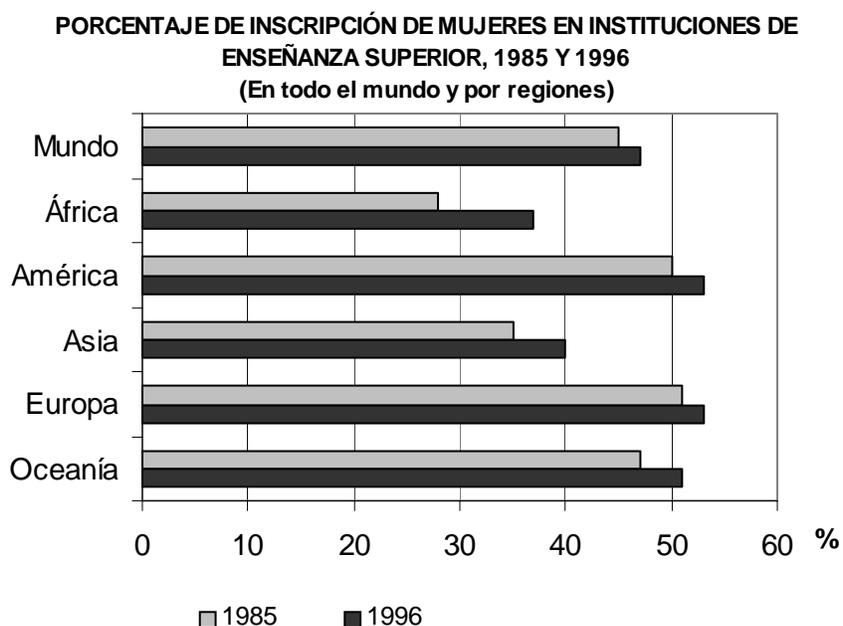
Las cifras mundiales que se proporcionan en este capítulo, indican que las mujeres están alcanzando niveles educativos más altos, que se están acercando a los de los hombres y que en algunos casos los superan. Se esperaría que este hecho les debiera permitir mejores niveles en sus puestos laborales, lo cual no ocurre en la mayoría de los casos.

Su participación laboral ha favorecido considerablemente el nivel de ingresos en las familias, repercutiendo en cambios de actitudes sociales, que permiten un mejor entorno familiar y social, que a la vez favorece que la joven tenga acceso a una mejor educación y de mayor calidad.

Se ha observado que las diferencias entre mujeres y hombres al llegar a los niveles superiores, estriba en las elecciones sobre las áreas temáticas. Un estudio en el Reino Unido (Vinnicombe y Colwill, 1995) demostró que las jóvenes en los estudios educativos superiores (título de bachiller y estudios de bachillerato superior) han establecido un liderazgo creciente sobre sus compañeros hombres “en todas las materias, excepto en matemáticas y ciencias, donde los resultados de ambos son semejantes”.

En niveles educativos superiores, la mujer a escala mundial está alcanzando al hombre en lo que a cifras se refiere. Según datos proporcionados por la UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura) para el año 1996 las regiones de África y Asia, eran las que presentaban menor índice educativo superior, que en promedio era del 40% en relación con los hombres. En cambio, para ese mismo año, ese nivel educativo alcanzó en América y en Europa el 53 %, siendo para Oceanía del 51 %, estas cifras significativas señalan que el incremento de ellas para esas regiones fue mayor que el de ellos, como se muestra en la Gráfica 2.1.

Gráfica 2.1



Fuente: UNESCO: Statistical Yearbook 1998. Paris. p 2-14

Nota. Los datos se refieren a los niveles 5, 6 y 7 de la CINE (Clasificación Internacional Normalizada de la Educación) y fueron proporcionados por universidades, escuelas de formación del profesorado y escuelas de formación profesional superior.

Respecto a datos proporcionados por la UNESCO (1998) relacionados con los grados de desarrollo de los países y la formación universitaria de la mujer, los países desarrollados considerados como aquellos que cuentan con los mayores

recursos económicos e ingresos per cápita (por persona) presentaron un índice elevado de 52.7 % de matrículas de mujeres en educación superior para el año 1996, prácticamente el doble del que obtuvieron las mujeres en los países subdesarrollados que fue del 26.7% para el mismo año, explicado por los bajos recursos económicos que presentan esos países (y por ende por persona). Para los países en vías de desarrollo, que se encuentran en un nivel económico intermedio, las mujeres lograron obtener la cifra del 40.9 %, en ese nivel educativo y un incremento de 4.9 % respecto al año de 1985. Véase el Cuadro 2.1, en el que se observa, cómo se ha elevado la inscripción de mujeres en el nivel educativo superior.

Cuadro 2.1

**PORCENTAJE DE INSCRIPCIONES DE MUJERES
EN INSTITUCIONES DE ENSEÑANZA SUPERIOR, 1985 Y 1996**

<i>Tipo de país</i>	%	
	1985	1996
Países menos desarrollados	26.1	26.7
Países en vías de desarrollo	36.0	40.9
Países desarrollados	50.4	52.7

Unesco: Statistical Yearbook 1998 (París, 1998) sec. 2:14-2:15

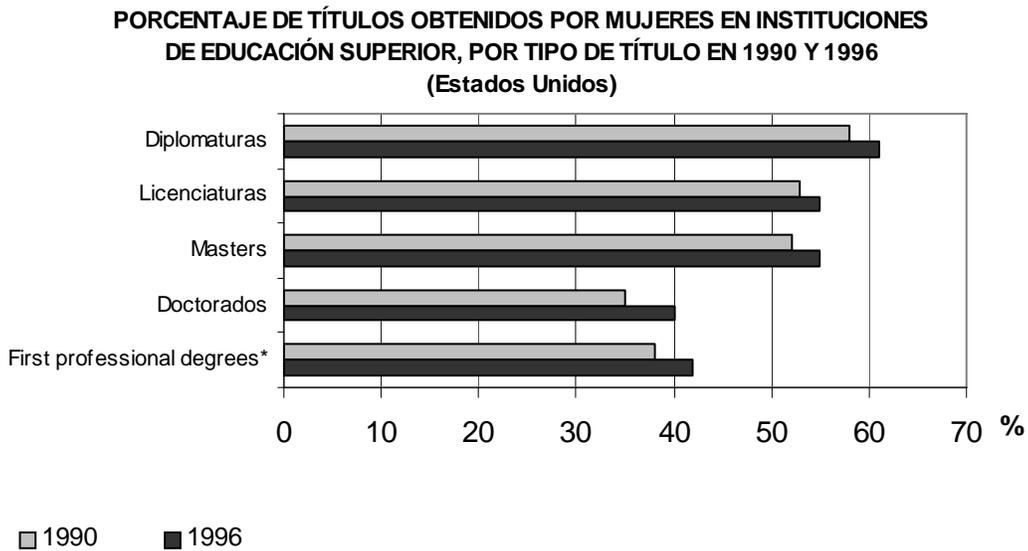
Nota. Los datos se refieren a los niveles 5, 6 y 7 de la CINE y fueron proporcionados por universidades, escuelas de formación del profesorado y escuelas de formación profesional superior.

Para Japón, la inscripción de mujeres en las universidades en cursos de cuatro años, en 1975 fue de 21.6 %. En 1985 fue de 23.9 %, año en que se promulgó una ley sobre la igualdad de oportunidades en el empleo, la cual se reflejó en los porcentajes de 1990 en que subió la cifra a 27.9 %. (Edwards, 1994, en Wirth 2002 pp 110).

El Departamento de Educación de Estados Unidos informó que desde 1982 el número de títulos concedido a mujeres ha excedido al de hombres. De acuerdo con la Gráfica 2.2, el grado de masters concedido a mujeres empezó a superar al

de los hombres en 1986; se espera que para el año 2000, los títulos de doctorado sean similares para ambos

Gráfica 2.2



* Nota del traductor: título obligado en EE. UU. para poder acceder a ciertas carreras universitarias, normalmente relativas al ámbito de la salud.

Fuente: Furchtgott-Roth, D. y Stolba, C. (1990) Women's figures: An illustrated guide to the economic progress of women in America. Washington DC, AEI Press, p 85-87.

2.1.1 Elección de carrera por Género

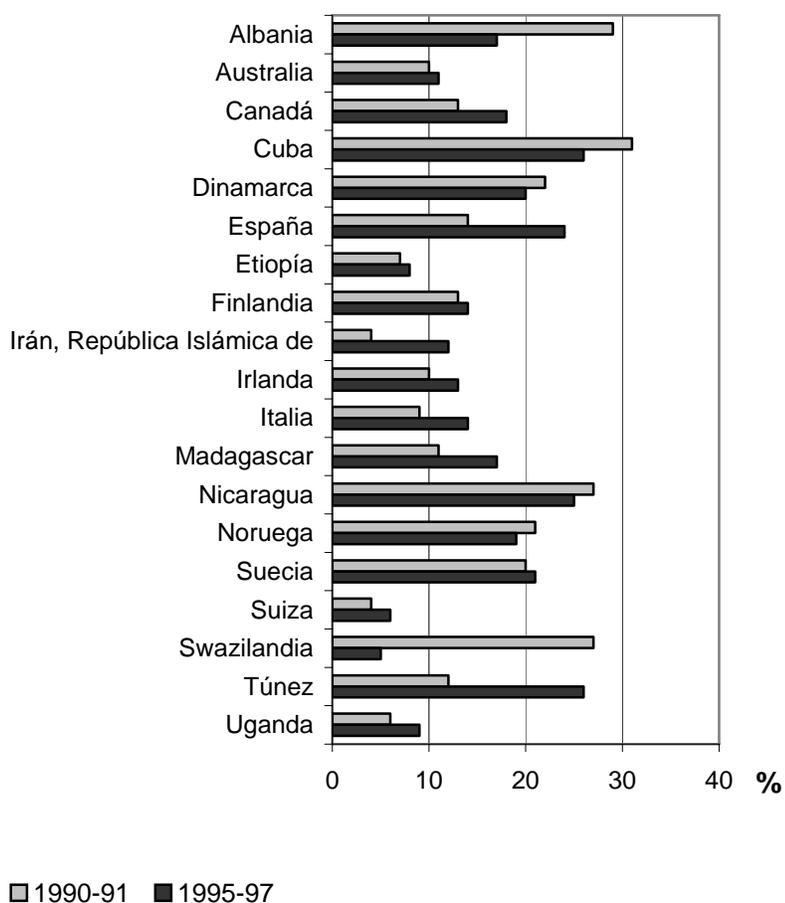
La elección de carrera por razones de género, contribuye a que existan resultados diferentes en los perfiles profesionales del hombre y de la mujer y en la división de ocupaciones en trabajos típicamente “masculinos” o “femeninos”. Esta elección se ve más acentuada en los niveles de educación superior y universitario.

En los países de la OCDE (Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico) el hombre tiende a inclinarse por las áreas de matemáticas, informática, ingeniería y arquitectura; la mujer obtiene como máximo 30 % de titulaciones en esas carreras. Hay algunas excepciones como Italia y Portugal, en donde ellas alcanzan alrededor del 50 % en dichas áreas.

Respecto a la elección por parte de las mujeres de carreras relacionadas con tecnología e ingeniería su participación ha sido mínima en términos generales, como se observa en la Gráfica 2.3. Tradicionalmente la inscripción a estas carreras es muy baja. En los últimos 10 o 15 años ha habido avances pero son mínimos, en muchos países varía del 10 al 30 %. Respecto a los hombres, han evolucionado poco hacia las áreas consideradas como típicamente “femeninas” (Wirth, 2002).

Gráfica 2.3

PORCENTAJE DE MUJERES ESTUDIANTES DE INGENIERÍA EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 1990-91 Y 1995-97 O LOS AÑOS PRÓXIMOS
(En una selección de países)



Fuente: Unesco: Statistical Yearbook 1998, sec 3, págs 262-341. París, 1998.

Notas: Versión revisada de la CINE, aprobada por la conferencia General de la UNESCO en su sección 29, noviembre de 1997.

La mayoría de las mujeres siguen graduándose en el área de humanidades (de un 60 a 70 %). En muchos países las jóvenes dominan los títulos en medicina y logran hasta el 80 % de los mismos. Las elecciones por cuestiones de género se basan en la socialización del papel de los sexos en las familias y en las sociedades. Los empleadores también se ven influenciados por las creencias que suelen clasificar a los trabajos como más “apropiados” para hombres o mujeres. Los jóvenes se dan cuenta de inmediato de estas percepciones y el trato diferencial en el mercado de trabajo y se adaptan; como consecuencia, eligen las carreras afines, perpetuando la segregación ocupacional.

Sin embargo, las elecciones de carrera han ido cambiando paulatinamente y se hace visible la participación de la mujer en las áreas técnicas. Una encuesta llevada a cabo en Bulgaria, en 1991, reveló que las mujeres constituían el 28.6 % de los científicos técnicos, el 5.26 % poseía títulos de doctorado y un 30.4 % eran catedráticas en ese campo. Respecto a los científicos médicos, las mujeres representaban el 48.2 % del total; 7.26% tenían doctorado y 36% eran catedráticas (CEDAW. 1994).

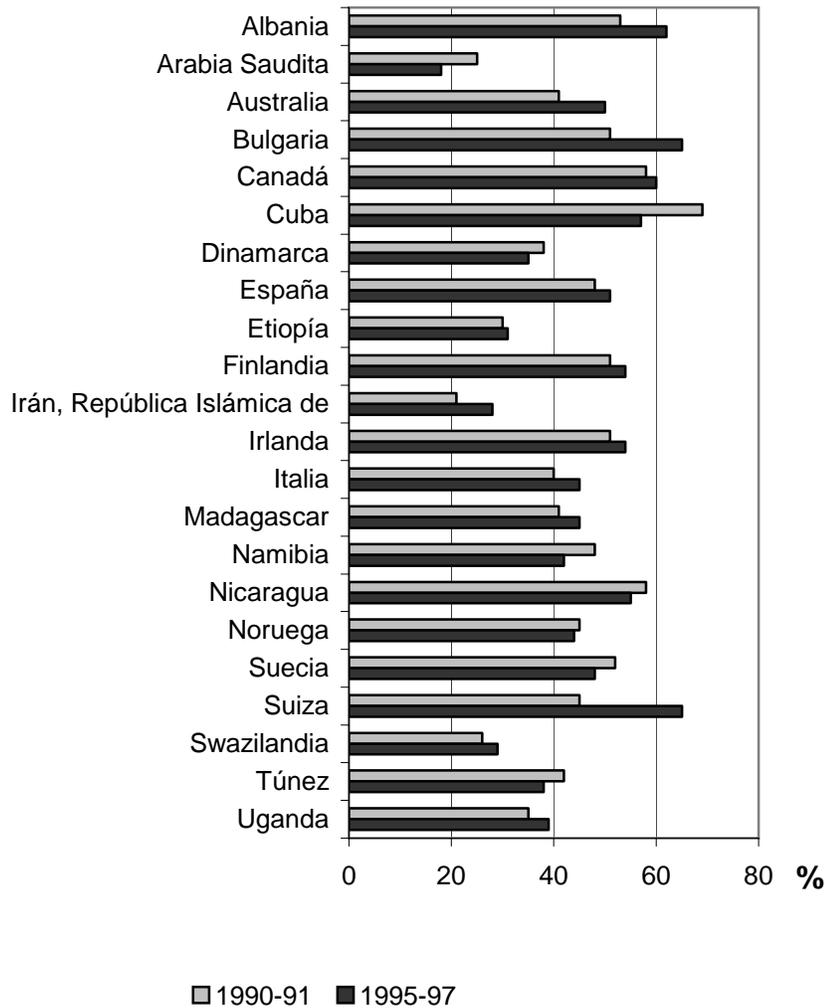
Las mujeres se han incorporado paulatinamente en el campo de las matemáticas; según datos de la UNESCO en 1996-97, ellas obtuvieron el 30 % o más de los títulos básicos de matemáticas en los países que la conforman.

En comercio y administración, en muchos países destaca la tendencia de la mujer hacia esa área de estudio. Para 1990, su participación en los cursos superiores era alta, incrementándose en los siguientes años como se describe en la Gráfica 2.4

Pese a los logros que han alcanzado en términos educativos y el acceso en gran escala en las carreras empresariales, son aún muy pocas las mujeres que llegan a alcanzar puestos de mayor jerarquía ocupacional y como ya se mencionó desempeñan actividades administrativas en mandos intermedios o bajos.

Gráfica 2.4

PORCENTAJE DE MUJERES ESTUDIANTES DE EMPRESARIALES Y ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS EN EDUCACIÓN SUPERIOR, 1990-91 Y 1995-97 O AÑOS MÁS PROXIMOS
(En una selección de países)



Fuente: UNESCO: Statistical Yearbook 1998, sección 3, pags 345 a 389. París

2.2 Área laboral

En las últimas décadas, la percepción que tiene el hombre y la mujer de sus funciones sociales ha ido cambiando; esto se refleja en la participación de la fuerza de trabajo, así como en el cambio de actitudes sociales.

Hasta hace poco no se había reconocido ni valorado en su justa medida el trabajo de las mujeres. Mientras que la ONU (Organización de Naciones Unidas) y los gobiernos se esfuerzan sistemáticamente para que dicho trabajo se evalúe y se tenga en cuenta en las estadísticas nacionales, la investigación sobre las mujeres en puestos de dirección es un campo relativamente nuevo (1990) y las comparaciones en el tiempo y entre países todavía son limitadas (Wirth, 2002).

La última Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) fue emitida en 1998, sin embargo no puede comparar los empleos de hombres y mujeres a diferentes niveles ni tipos de puestos entre países porque no todos los países se rigen por ésta clasificación, además de que en algunos países los datos no se reportan separados por sexo, también porque otros países se siguen rigiendo por la CIUO-68 o la CIUO-88. Por lo tanto, los estudios pertinentes solo se pueden llevar a cabo a partir de clasificaciones nacionales de ocupaciones y en encuestas específicas o de investigación dirigidas a determinados sectores o empresas.

Las cifras y cuadros presentados en esta sección del capítulo, se basan en datos de la OIT y representan estadísticas proporcionadas a la OIT por el mayor número de países posibles y corresponden a los años más recientes, por lo tanto, los criterios principales para la selección de países fue la disponibilidad de datos y la posibilidad de compararlos. En el Cuadro 2.2, se describe la actitud que guardaba el hombre y la mujer en los Estados Unidos respecto a la mujer con un trabajo remunerado, entre los años de 1978, 1986 y 1995. Una gran parte de los entrevistados consideraba que la mujer tenía que rendir más que el hombre para salir adelante. Por otro lado, disminuyó el porcentaje de aquellas que creían que la mujer conseguía su puesto de trabajo sólo por ser mujer, del 46 % en 1978, al 25 % en 1995, en la opinión de los hombres ante la misma sentencia, varió en porcentaje del 64% al 39 % para los mismos años. Se observa que si bien las opiniones han ido variando a favor de la mujer que trabaja, aún persisten importantes diferencias de opinión entre ellas y ellos por ejemplo en el año de

1995, ante la frase “por lo general a las mujeres se les reprende más por sus errores que a los hombres” ellas la confirman con el 51%, mientras sólo el 13% de los hombres lo afirman.

Cuadro 2.2

ACTITUD DE HOMBRES Y MUJERES CON RESPECTO A LAS TRABAJADORAS EN LOS ESTADOS UNIDOS EN LOS AÑOS 1978, 1986 Y 1995

<i>Sentencia</i>	<i>Hombres / Mujeres</i>	<i>% que concuerdan con las sentencias</i>		
		<i>1978</i>	<i>1986</i>	<i>1995</i>
Por lo general, las mujeres deben rendir más que los hombres para salir adelante.	Mujeres	72	84	77
	Hombres	27	31	31
Por lo general, a las mujeres se les reprende más por sus errores que a los hombres.	Mujeres	38	45 ¹	51
	Hombres	17	93 ²	13
Por lo general, los hombres suelen excluir a las mujeres de las reuniones informales.	Mujeres	67	61	65
	Hombres	59	53	35
Por lo general, para las mujeres es más fácil encontrar un consejero o un tutor que para los hombres.	Mujeres	54	81	76
	Hombres	37	55	40
Por lo general, las mujeres consiguieron sus puestos de trabajo por ser mujeres.	Mujeres	46 ²	42	25
	Hombres	64 ²	62	39
Por lo general, las mujeres no se toman su carrera profesional en serio.	Mujeres	6	18	3
	Hombres	17	25	6

¹ Datos de 1988

² Datos de 1972

Fuente: Fernandez, John P. Y Davis, Julie: Race, gender and rethoric: The true state of race and Gender relations in corporate America, pags. 49 y 61. Nueva York, McGraw-Hill, 1999.

Los porcentajes de participación de la mujer en la fuerza de trabajo han ido aumentando lentamente, según datos de la OIT (1998), en el año 2010 su participación será levemente superior al 41%, mientras que para el año de 1970 era de 38%; en América Latina y el Caribe para los mismos años es de 37 y 24% respectivamente. Para Norteamérica aumentará de 36 al 47% para el mismo periodo.

El incremento de la actividad laboral de la mujer se explica debido a que se ha elevado el índice de participación femenina en los niveles educativos, y al descenso de los índices de fertilidad. Otra razón radica en que cada vez se reducen más los periodos de abandono de trabajo por maternidad y cuidado de los hijos. Es decir, que la pauta que sigue la mujer en el trabajo, aunque lenta, tiende a seguir la que presenta el hombre (Wirth, 2002).

La clásica forma de la “M” de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo se está aplanando (Ver Gráfica 2.5). En cada línea de esta letra, se encuentra que: (1) la mujer ingresa en la población activa; (2) deja su trabajo para cuidar de su familia; (3) busca otro trabajo; (4) se retira (OIT, 1998).

Gráfica 2.5

EL PATRÓN DE LA M



Fuente: OIT: Economically Active Population, 1950-2010, volúmenes II-V, 4ª. edición, Ginebra, 1998.

En los países desarrollados a excepción del Japón, se hace evidente el incremento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo; sin embargo, todavía se retira para cuidar de sus hijos. En América Latina se espera que en el año 2010 la mujer conforme casi el 37 %, en comparación con el 24 % de 1970. Para el mismo periodo en América del Norte se espera que aumentará de un 37 a un 47 %; en Oceanía aumentará del 33 al 45 % (OIT, 1998)

Existen desigualdades de género en la situación ocupacional y en la calidad de los empleos realizados por la mujer y el hombre; ella suele trabajar de manera temporal o a tiempo parcial, en tanto que el trabajo del hombre en general suele ser más seguro y mejor pagado. En los países en desarrollo existen porcentajes significativos de mujeres que trabajan en el sector informal o en casa. A menudo, su trabajo suele ser a tiempo parcial, debido a las obligaciones familiares; en tanto que para los hombres se presenta cuando entran o salen del mercado laboral.

Los efectos para ellas se traducen en bajos ingresos, acceso limitado a puestos calificados y menores oportunidades de desarrollo profesional. La participación laboral de la mujer no sólo depende de la división del trabajo en casa sino también de los intereses y necesidades de las empresas, así como de las políticas y legislación del mercado laboral. (OIT, 2000).

Las cifras de desempleo proporcionadas por la OIT (2000) muestran algunas disparidades de género en el mercado de trabajo. Para los años 1997-98, en Latinoamérica y el Caribe en 15 de 17 países la tasa de desempleo de la mujer era superior a la del hombre; en 8 países llegó a ser de dos a tres veces mayor.

Respecto a la segregación ocupacional, los estudios de la OIT (Wirth, 2002) muestran, que aproximadamente la mitad de los trabajadores de todo el mundo tienen ocupaciones marcadas por los estereotipos sexuales de modo que las ocupaciones pueden considerarse como de “hombres” o de “mujeres”, esto se explica debido a la combinación de ciertas actitudes sociales con la desigualdad

de géneros presente en la educación y la formación, así, se encuentran diferentes oficios, trabajos y profesiones para hombres y mujeres. Los dos tipos de segregación ocupacional que conforman el “Techo de Cristal”, son la vertical y la horizontal.

Se llama “segregación vertical por género” a la jerarquía interna de los empleos donde predomina la mujer pero los cargos directivos están ocupados por el hombre, por ejemplo en el ámbito docente, la mayoría del personal es femenino, pero los cargos directivos están a menudo ocupados por hombres; en el ámbito del sector salud, tanto médicos como directores de hospitales son frecuentemente hombres, en tanto que la mayoría de enfermeras y personal administrativo auxiliar son mujeres. Se observa que el avance de la mujer a través de diferentes categorías ocupacionales con el fin de asumir más responsabilidades y trabajos directivos se ve coartada por las barreras institucionales y por ciertas actitudes sociales. El concepto de “Techo de Cristal”, suele referirse a este tipo de segregación, en que ella no tiene oportunidad para demostrar sus capacidades en factores como el nivel de calificaciones, responsabilidad, salario, posición y poder, cruciales para ascender a puestos superiores hasta llegar a las posiciones más elevadas de la organización

Se llama “segregación horizontal”, al fenómeno en el que hombres y mujeres se ven influenciados a escoger diferentes oficios, profesiones o trabajos como consecuencia de ciertas actitudes sociales y educativas relacionadas con la desigualdad de género.

A los “trabajos de mujeres” se les suele asignar un valor inferior en cuanto a requisitos de capacidades y de remuneración. Sin embargo en los métodos de evaluación laboral realizados, se ha demostrado que muchos de los empleos que ellas desempeñan requieren de alto nivel de especialización, responsabilidad y complejidad similar a la de los trabajos mejor remunerados que desempeñan los hombres.

En Estados Unidos (1999), la mujer se concentraba en un estrecho grupo de ocupaciones como se aprecia en el Cuadro 2.3, se observa que existe una tendencia lenta pero continua hacia una mayor diversificación ocupacional.

También existen diferencias en la retribución del salario, a pesar de convenios ratificados sobre normas de trabajo y del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, incorporados a la legislación laboral en muchos países. La diferencia salarial, sigue siendo una de las formas más persistentes de desigualdad entre los géneros, en tanto las ocupaciones sigan segregadas por sexo y ocurre a pesar de que los niveles educativos de ellas se han elevado considerablemente.

Respecto al uso del tiempo, la mujer trabaja más que el hombre en casi todos los países; ocupa casi dos tercios en actividades no remuneradas y un tercio en trabajo retribuido, la proporción para el hombre es a la inversa. En los países no desarrollados varía el porcentaje, para un hombre es del 25% para actividades no remuneradas.

Se ha demostrado que el hombre presenta mayor facilidad para compaginar trabajo y familia. No obstante, actualmente muchas mujeres renuncian a casarse y a tener hijos para dedicarse por completo a su carrera; es más frecuente este patrón en países industrializados que en países en desarrollo. La tendencia muestra que la mujer directiva, pospone casarse y tener hijos. Un estudio en el Reino Unido sobre directivos entre 35 y 54 años, refiere que el 88% de ellos estaban casados, frente al 69 % de sus colegas mujeres; el 21% de ellas tenía hijos menores de 16 años, en comparación con el 43% de los hombres. Una encuesta en Alemania, corrobora esta tendencia, las cifras encontradas señalan que el 43% de las directivas eran solteras, frente al 4% de hombres; el 74% de ellas no tenía hijos en comparación al 57% de sus colegas hombres

(Charlesworth, 1997 y Encuesta de Unión de Ejecutivas de Alemania, 1997, en Wirth, 2002,).

Cuadro 2.3

CAMBIOS EN LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL DE LOS ESTADOS UNIDOS: 1974-94

<i>Ocupación</i>	<i>% de empleadas</i>		<i>Cambio porcentual</i>
	1974	1994	1974-94
Dominadas por mujeres			
Cajera	87.7	79.8	-7.9
Peluquera	92.4	90.6	-1.8
Bibliotecaria	83.7	84.1	-0.4
Enfermera	98	93.8	-4.2
Secretaria	99.2	98.9	-0.3
Trabajadora Social	61.3	69.3	8.0
Profesora de primaria	84.3	85.6	1.3
Terapeuta	58.3	74.3	16.0
Camarera	91.8	78.6	-13.2
Dominadas por hombres			
Piloto comercial	1.4	2.6	1.2
Arquitecto	2.8	16.8	14.0
Carpintero	0.7	1.0	0.3
Programador	22.6	29.3	6.7
Dentista	1.0	13.3	12.3
Ingeniero	1.3	8.3	7.0
Abogado	7.0	24.6	17.6
Médico	9.8	22.3	12.5
Electricista	0.3	0.7	0.4
Policía / detective	3.1	15.6	12.5
Profesor de enseñanza superior	31.3	42.5	11.2

Fuente: Wilson, P. (ed.): Salaried and professional women: Relevant statistics, pág. 9 Washington DC, AFL-CIO, 1999.

2.2.1 La mujer en puestos profesionales y directivos

En las últimas décadas, la mujer ha alcanzado niveles educativos equiparables al del hombre, también ha ocupado puestos que antes sólo eran obtenidos por él. Se ha dedicado especialmente a los negocios, las finanzas y la administración. El trabajo de la mujer representa aproximadamente el 40 % de la

fuerza de trabajo, sin embargo su participación en puestos de dirección no excede al 20 % a nivel mundial. Respecto a su participación en puestos de alta gestión no sobrepasa al 2 o 3 % (Wirth, 2002).

El término “Techo de Cristal” ilustra el hecho de que no existe una explicación objetiva por la que la mujer no alcance los puestos más altos, por tanto se afirma la existencia de la discriminación inherente en las estructuras y procesos de las organizaciones y en la sociedad en general. En la Gráfica 2.6, se representa una pirámide organizativa y muestra que el “Techo de Cristal” puede existir a diferentes niveles, dependiendo de hasta qué punto la mujer avanza en las estructuras organizativas. En ocasiones, suele estar más cerca del director corporativo, en otras puede encontrarse al nivel de los directores subalternos o incluso a niveles inferiores.

Dependiendo de la naturaleza de la trayectoria profesional de la mujer, será el bloqueo para el ascenso a los altos cargos. En los puestos directivos subalternos, suele asignársele funciones consideradas “no estratégicas”, por ejemplo de recursos humanos y trabajo de oficina, en lugar de puestos de promoción o de dirección que podrían encumbrarla. Además, se complica esta situación, porque se veta a ésta, en las redes formales e informales de contactos, tan necesarias para avanzar en las organizaciones. Cuando la mujer tiene responsabilidades familiares, su avance se obstaculiza, al intentar satisfacer las necesidades tanto de la familia como de la carrera profesional.

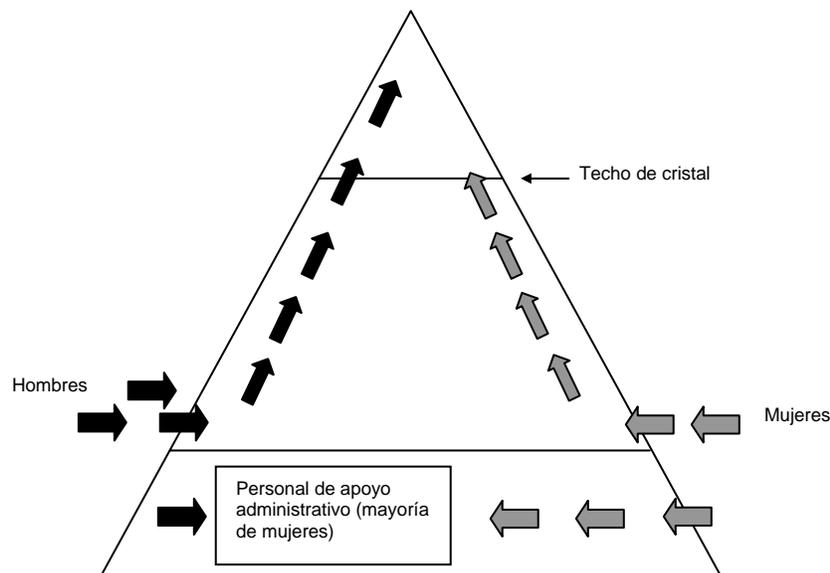
En las últimas dos décadas, la mejora en el rendimiento académico, el aplazamiento del matrimonio así como del momento de tener hijos, han creado una reserva mundial de mujeres calificadas para asumir trabajos profesionales y de alta dirección.

El “Techo de Cristal” limita el acceso de las mujeres a la alta dirección y a los puestos directivos en aquellos sectores y áreas que implican más

responsabilidades y un salario más elevado. La situación se vuelve más compleja cuando se analiza la clasificación nacional de ocupaciones y sus variaciones, así el concepto de “directivo” que se tiene en ciertos países, puede incluir a todos los tipos de puestos directivos en los sectores público y privado; en otros las clasificaciones son más detalladas y los organizan por sector, por ejemplo, puestos directivos en finanzas, producción y ventas; o por tipo de organización: grande, mediana pequeña, etc. También puede aplicarse este término al personal administrativo que esté por debajo de los directivos subalternos. En Francia el término “*cadre*” se aplica a los directivos y a los profesionales; en Canadá los supervisores en los sectores de administración, ventas, servicios y producción se incluyen en la definición de “directivo”. En Estados Unidos ciertas ocupaciones relacionadas a la gestión se clasifican como trabajadores administrativos y de dirección.

Gráfica 2.6

El Techo de Cristal en la Pirámide Organizativa



Fuente: OIT: Economically Active Population, 1950-2010, pp 23, 26 y 29, Ginebra, 1997.

2.2.2 La mujer en el trabajo profesional

El avance de igualdad de género en el mercado de trabajo se refleja en la entrada de la mujer al trabajo profesional. En algunos países ocupa casi la mitad de los empleos profesionales. Sin embargo, existen importantes variaciones de una profesión a otra. En 1991, en Estados Unidos el 50% pertenecía a la categoría técnico-profesional que trabajaba sólo en dos ocupaciones: enfermería y docencia. En Japón (1990), el 25.3 % eran enfermeras y 21.3 % , maestras. En la India y en Hong Kong, más del 80 % son enfermeras o profesoras. (Anker, 1998, citado en Wirth, 2002).

Los datos de la Gráfica 2.7, sugieren que se han presentado pocos cambios en la participación de la mujer en el trabajo para los periodos citados. En Austria, Dinamarca, Alemania, Países Bajos, Singapur, España y el Reino Unido, se observa una progresión limitada en su ingreso a los trabajos profesionales, a pesar del crecimiento en ese tipo de puestos, no se han generado más oportunidades. Al parecer, la implementación de políticas igualitarias de género no ha ido en paralelo con la expansión económica.

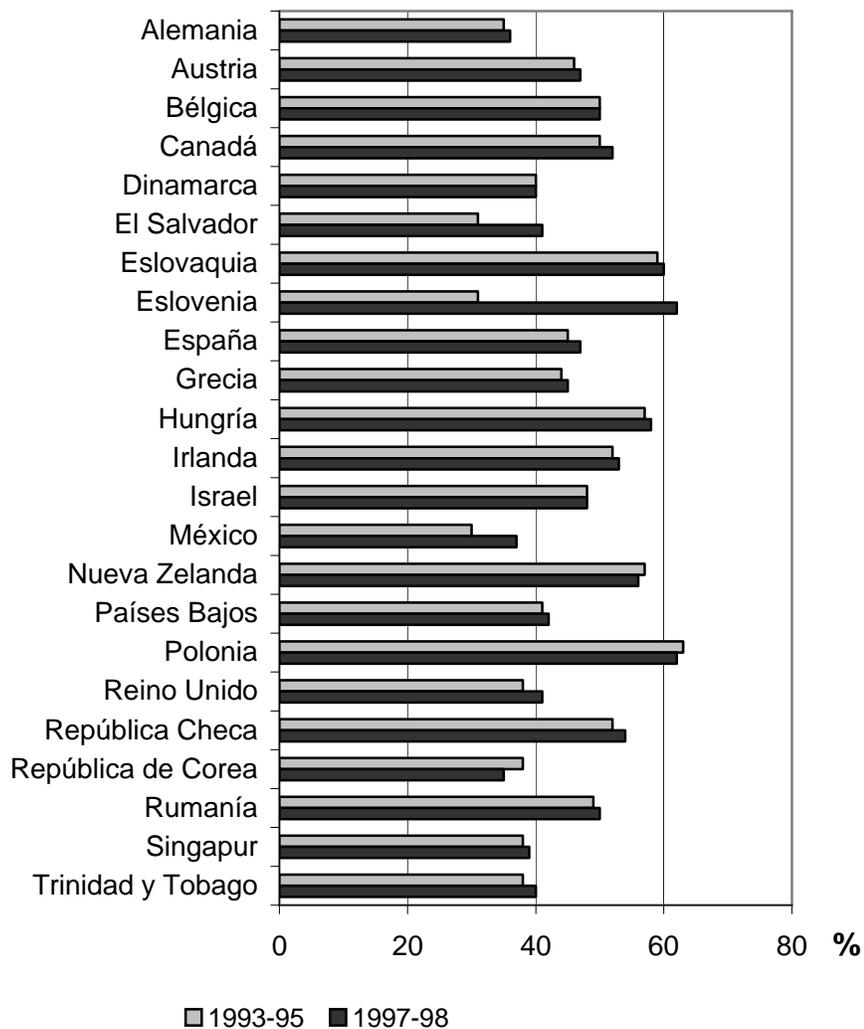
Resulta notable que, en algunos países en desarrollo, como Colombia, Costa Rica, Filipinas y Venezuela, el porcentaje de la mujer en puestos de dirección es más elevado que en algunos países industrializados. Se explica dicha situación porque muchas trabajadoras tienen un buen nivel educativo y están preparadas para las ocupaciones profesionales y se demandan sus destrezas; también cuentan con un mejor acceso a guarderías, apoyo de familiares y disponibilidad de ayuda doméstica barata.

Estudios de la OIT (Wirth, 2002), reflejan la baja participación de la mujer en puestos de dirección (10% o menos). En 1992, en Alemania de 343 empresas que emplean alrededor de un millón y medio de personas, se encontró que el 7 % del personal técnico y directivo eran mujeres; fue en el sector de servicios (15 %) su mayor presencia. En el Reino Unido la mujer directiva ocupaba poco más del

10 %. En la Federación Rusa era del 6%. En Argentina en el año de 1999, el porcentaje de directivas era del 9.7% de acuerdo con un estudio sobre 1,738 empresas. En Suiza, estadísticas nacionales de 1996, mostraron que la mujer ocupaba el 10 % de los puestos directivos. Para 1998 el porcentaje ascendió a 12.3 %, mientras que el del hombre era de 24.5 %.

Gráfica 2.7

PORCENTAJE DE PARTICIPACIÓN DE LA MUJER EN EL TRABAJO PROFESIONAL¹ 1993-95 Y 1997-98
(En una selección de países)



Fuente: OIT: yearbook of Labour Statistics 1999, cuadro 2c, pags. 187-240. Ginebra .

Porcentajes más elevados se han identificado en algunos países como Colombia, que muestra un 23.7 % de mujeres en puestos de dirección (Ramírez, 1998, en Wirth, 2002). En Brasil, una encuesta sobre más de un millón de establecimientos, probó que la mujer aumentó su participación de empleos directivos de 12% en 1985 a 17% en 1988 (Avelar, 1994, en Wirth, 2002).

Los datos antes mencionados explican que si bien la participación de la mujer en el ámbito laboral ha aumentado a nivel internacional, éste incremento ha sido lento y desigual en relación al que presenta el hombre. En Canadá el porcentaje de directivas aumentó del 13 % en el año de 1970 al 25 % en 1980 y al 40 % en 1990. Otros países registraron un avance mucho más lento como Alemania, que en 1976 presentaba un porcentaje de 16 % y en 1989 de 17 % (OIT: Base de datos SEGREGAT).

2.2.3 La mujer en los puestos más altos

En Estados Unidos, la fuerza de trabajo de la mujer ocupa aproximadamente el 46 %; una encuesta realizada en 1996 reflejó que está representada en los puestos de dirección en un 2.4 % y que aproximadamente el 1.9 % figura entre las personas con mejor salario en empresas de mayor tamaño; mientras que los datos para 1999 mejoraron a un 5.1 % y 3.3 % respectivamente. Un estudio en Australia, mostró que no hubo cambios significativos en aquel país en los últimos años el cual es del 1.3 % de directoras ejecutivas (Fortune 500, 1996; Catalyst, 1999, en Wirth, 2002).

Se requiere de tiempo para que la mujer en mandos medios o subalternos ascienda a posiciones ejecutivas, debido a que o no escalan lo suficientemente rápido o no hay suficientes mujeres en posiciones estratégicas. Por lo tanto, es indispensable aumentar la reserva de mujeres que aspiren a esos puestos y que

conformen un grupo crítico de altas ejecutivas que puedan relacionarse y proporcionen un modelo de conducta para las demás.

Para ello, es necesario que existan en las empresas, métodos de selección y promoción objetivos y justos con un particular compromiso para beneficio de sus organizaciones, de ascender a la mujer en puestos de alta dirección. Nuevamente aquí la terminología para los puestos varía para los países en función de su alcance, contexto y nivel de responsabilidad.

Para llegar a altos puestos en grandes corporaciones, la dificultad se incrementa a pesar de que sí existe la presencia de la mujer en puestos directivos subalternos o medios en dichas corporaciones. El caso queda ilustrado en las empresas de Japón donde el porcentaje de directoras de empresas aumentó en 1970 del 9 % al 13 % para 1990; y en puestos de alta dirección de grandes corporaciones, se modificó de 1 a 2 % en el mismo intervalo (Wirth, 2002).

En Suecia, una encuesta reveló que el 99.6 % de los directores generales eran hombres (Koch, U, 1998). En Estados Unidos la participación de la mujer en estos puestos era del 10 % en 1996 y del 12 % en 1999 (Fortune 500, en Wirth, 2002)). No obstante la representatividad no superó el 5 % en puestos de presidenta, vicepresidenta, presidenta del consejo de administración y presidenta general. Se observó que la participación de la mujer en puestos de alta dirección oscila entre el 1% y 5 % en promedio.

2.2.4 La igualdad de género en la sociedad

Las Naciones Unidas han elaborado un índice de desarrollo relacionado con el género (IDG) a fin de registrar los logros en este sentido y hacer un seguimiento de los avances. Sigue los mismos lineamientos que se tienen para el índice de desarrollo humano (IDH), que son un conjunto de capacidades básicas como expectativas de vida, el nivel educativo y los ingresos, aunque realiza los ajustes

pertinentes para adaptarlo a la igualdad de género. Una diferencia positiva entre los índices IDH e IDG de un país indica que la igualdad de género es relativamente mejor que la media de los logros generales. De los 143 países incluidos en el Informe de Desarrollo Humano 1999, el IDG es inferior al IDH en 43 países, lo que indica la falta de igualdad en la construcción de las capacidades de las mujeres, en comparación con la de los hombres. No obstante, en 60 países el IDG es superior al IDH, en estos casos tienen una mayor diversificación en términos económicos, culturales y de política ambiental; lo cual sugiere que la igualdad de género no depende de un cierto nivel de ingresos o de desarrollo y que puede alcanzarse mediante la modificación cultural (PNUD, 1999).

El PNUD 1999 refiere en su informe, cuestiones sobre discriminación de género; enfatiza que ésta se reproduce por medio de la falta de valor que se le concede al papel asistencial de la mujer en la sociedad. Cuando logra llegar a puestos de dirección, se ve afectada por la creencia de que si tiene familia deberá soportar la carga principal de la responsabilidad derivada. Por lo que no se apuesta de igual manera por la mujer y es probable que no reciba el mismo apoyo u orientación profesional mediante la guía, que el hombre. Con frecuencia no se le asigna posiciones subalternas visibles o proyectos importantes; éstos van a parar a manos de ellos.

Las desigualdades del mercado laboral explican una amplia red de dificultades que afronta la mujer en su lucha contra el “Techo de Cristal”. Las disparidades de la remuneración explicadas por la segregación ocupacional y que a la vez está vinculada a la división desproporcionada según el género entre el empleo retribuido y no retribuido, perpetúan la imagen de la mujer como trabajadora “de segunda”. Se ha visto un avance gradual hacia la diversificación de su trabajo y sueldo, sin embargo se requiere a la vez de una diversificación en la ocupación del hombre. Las responsabilidades familiares deberán compartirse en mayor medida entre ellos. A nivel mundial se necesitará un mayor equilibrio

entre la consecución de objetivos económicos y sociales a fin de que ambos puedan disfrutar del desarrollo humano en igualdad de condiciones.

2.3 Área Política

El área política puede ser vinculada con el área laboral ya que vista llanamente se refiere sólo a empleos administrativos, sin embargo la razón de darle un lugar aparte obedece a que éstos puestos –en su mayoría- son del conocimiento público y en ocasiones se usan como ejemplo de “escalamiento femenino” sin tomar en cuenta las condiciones – en algunos casos – de dicho avance.

Además, el acceso de la mujer a esta área laboral es en general reciente y ha conllevado cambios en las legislaciones locales y en las actitudes patriarcales, que han favorecido que empiece a romperse el “Techo de Cristal”. Sin embargo, en dicho ámbito se observa también que las relaciones de poder para hombres y mujeres distan de ser equivalentes. Por esta razón, la participación en la política de una mujer con conciencia de género puede ser causa y efecto de un cambio social y de una variación en la distribución del poder político.

Según Flores (2001) en la relación de poder entre el hombre y la mujer, se encuentra la “sumisión” de lo femenino frente al poder patriarcal masculino. Destaca que las funciones de reproducción y maternidad son históricamente opuestas al ámbito público de la acción social; la construcción de lo femenino se encuentra sujeta a estas funciones desvalorizadas. El control natal y por ende la libertad de elegir cuándo, y cuántos hijos tener, son hechos sociales recientes, que han trascendido en la organización del sistema de género.

En algunos casos, la mujer incursionó en el ámbito público a través de un hombre con quien participó de manera directa y en condiciones de género tradicional, sustituyéndolo en el cargo. Por ejemplo, el asesinato de Ninoy Aquino en 1983, le abrió el camino al poder a su esposa Corazón Aquino en Filipinas;

Benazir Bhutto, sucedió a su padre en el partido político, en Pakistán; Violeta Chamorro suple a su esposo en Nicaragua. Todas llegaron a sus puestos de gobierno a pesar de la existencia de prejuicios contra el género femenino. Su desempeño y la forma de ser valoradas, repercutió en otras mujeres en una amplia gama de funciones sociales y políticas que plantean un desafío en la obtención de poder y que cuestionan las funciones de género. Por ejemplo, Benazir Bhutto en el Partido Popular Pakistání, modificó la concepción que se tenía del género femenino, ya que documentos al respecto manifestaban que “la mujer representa el espíritu de sacrificio, sufrimiento, rendición y renovación, cualidades que una mujer representa con más facilidad que un hombre”. (Burki, 1980 en Delgado 2001-2002)

Delgado (2001-2002) afirma que las características de estas mujeres, que les permitieron conservarse en puestos de poder son: ambición, asertividad, firmeza, perseverancia y confrontación, además de una elevada autoestima.

Asevera también que es fundamental el reconocimiento explícito por parte del padre, lo cual demuestra la importancia que tiene la relación con el otro género. A Benazir Bhutto, Indira Gandhi; Golda Meir; y Margaret Thatcher, sus padres les reconocieron explícitamente sus logros.

Señala que en la vida cotidiana familiar se ha atribuido como rol de la mujer, que sea mediadora, negociadora e interlocutora, características poco valoradas socialmente sin embargo a la luz de la diversidad, la libertad y la tolerancia, son mecanismos más eficaces para lograr la equidad y justicia. Recordando que la política depende de otros y no de sí misma, al ser incluyentes, las cualidades de lo femenino se vislumbran positivamente. Las actividades de las mujeres que han estado haciendo política, se han relacionado con actividades sobre la paz, justicia social, reducción de actos de corrupción y con la creación de mejores oportunidades para los menos favorecidos. Existen al respecto excepciones, como Margaret Thatcher, “la dama de hierro”, que utilizó estrategias

que caracterizan al género masculino; incluso su gestión fue más dura que la de ellos (Delgado, 2001-2002).

Ante el reto que exige el desempeño político, la mujer política debe enfrentarse con tradiciones y con los diversos roles de vida pública y privada como el hecho de gobernar o militar en un partido y ser madres y esposas. Además, en muchas ocasiones, existe envidia por parte de géneros empeñados en calumniar a cualquiera que sobresale por encima de la media. Benazir, no pudo derogar las Leyes de Zia, leyes a favor de los derechos de las mujeres, por no contar con la mayoría en las cámaras, esto ocasionó que activistas denunciaran la corrupción de su marido, derrocándola del poder. Golda Meir se separó de su esposo por no compartir intereses políticos y privados (Delgado, 2001-2002).

También, se debe tomar en cuenta la existencia del entorno social y de las personas que conforman los grupos políticos y sociales de apoyo que reflejan su compromiso con el proceso político específico para un lugar y una época.

En general, las mujeres políticas han mostrado un sentido de identidad colectivo. Golda Meir, dirigió su interés en corregir las injusticias, dejó su familia de origen y se ubicó en otro país para encabezar el movimiento sionista. Benazir Bhutto recuperó historia y tradiciones, pero también abrió la posibilidad de seguir construyendo los derechos humanos de la mujer en Pakistán, ya que como país musulmán, los hombres decretaban la subordinación y exclusión cruel, inhumana y degradante de la mujer. Benazir solicitó la revocación de los Decretos de Hudood que castigaban crímenes como el adulterio, toda relación sexual fuera del matrimonio, así como las relaciones prematrimoniales que eran considerados como crímenes de estado; la Ley de la Evidencia decretaba que el testimonio de una mujer tenía la mitad del valor que el de un hombre, e insistió en que un código legislativo se secularizara para garantizar igualdad para todos.

Otra característica de la mujer política es su principio o creencia personal sobre el reparto de poder, bajo los marcos jurídicos establecidos, más que

aferrarse a él tenazmente. Corazón Aquino y Golda Meir, tomaron las decisiones junto con su gabinete (Delgado, 2001-2002).

Michelle Bachelet asumió la presidencia en Chile (2006), fue la primera mujer en ocupar ese cargo, nombró un gabinete paritario, mitad mujeres y mitad hombres. Es el primer país en el mundo que instaure ese nivel de paridad. Incluyó personas de los cuatro partidos predominantes y logró un recambio en la élite política. Todo en un contexto conservador, donde hace poco Chile era gobernado por un régimen militar, el divorcio no era legal hasta hace dos años y las sesiones del senado se inician en el nombre de “Dios”. En el ámbito internacional esta medida es vista como una vía radical para acabar con el monopolio masculino e implica dos ideas en una: un nuevo concepto de la diferencia entre los sexos y una nueva concepción de la democracia. (Lamas, 2006).

La paridad reconoce la diferencia entre los sexos sin jerarquizarlos y plantea que la responsabilidad pública atañe igualmente a hombres y mujeres.

Tiene como objetivo garantizar una proporcionalidad entre ellos en los espacios donde son tomadas las decisiones políticas, para que traten en conjunto todos los temas que afectan a la sociedad; es decir que los gobiernos y los parlamentos deben representar cabalmente la condición humana: al tratarse de una especie mixta, una sociedad mixta, el conjunto de órganos del poder deben también ser mixtos (Lamas, M. 2006).

En el Cuadro 2.4 se mencionan los nombres, el país y el periodo de sus gobiernos de las presidentas en América Latina. Es importante señalar que la primera gobernante tomó posesión de su cargo en 1974.

Cuadro 2.4

Presidentas en América Latina

<i>Nombre</i>	<i>País</i>	<i>Periodo</i>
María Estela Martínez de Perón	Argentina	1974-1976
Lidia Gueiler Tejada	Bolivia	1979
Violeta Barrios de Chamorro	Nicaragua	1990-1997
Mireya Elisa Moscoso	Panamá	1999-2004
Ertha Pascal Trouillot	Haití	1990-1991
Sila María Calderón	Puerto Rico	2001-2005
Michelle Bachelet	Chile	2006-2010

Fuente: Ruiz Caballero, S. (2006)

En el Cuadro 2.5, se mencionan las Jefas de Estado y Gobierno actuales en el mundo; cabe mencionar que no existe una relación directa entre un país y otro en dimensión o ubicación geográfica, desarrollo económico o densidad de población, Se puede observar que actualmente existen 11 mujeres en el mundo al frente de su correspondiente país.

Cuadro 2.5

Jefas de Estado y Gobierno actuales en el mundo

<i>Nombre</i>	<i>País</i>	<i>Cargo</i>
Angela Merkel	Alemania	Canciller
Khaleda Zia	Bangladesh	Primera Ministra
Michelle Bachelet	Chile	Presidenta
Gloria Arroyo	Filipinas	Presidenta
Tarja Jalonen	Finlandia	Presidenta
Mary McAleese	Irlanda	Presidenta
Vaira Vike-Freiberga	Letonia	Presidenta
Ellen Johnson-Sirleaf	Liberia	Presidenta
Helen Clark	Nueva Zelanda	Primera Ministra
María Do Carmo Silveira	Santo Tomé y Príncipe	Primera Ministra
Han Myeong Sook	Corea del Sur	Primera Ministra

Fuente: Unión Interparlamentaria (citado en Equivalencia Parlamentaria 2006, p 37).

La participación de la mujer en los parlamentos mundiales alcanza diversos porcentajes que varían desde el 8.2 % en los países árabes hasta un 48.8% en

Ruanda, que a partir de 2003 ocupa el primer puesto de clasificación mundial en escaños superando el 30% propuesto por Naciones Unidas (Merino, 2006).

En el Cuadro 2.6 se describen los países del mundo que actualmente cuentan, en la Cámara Baja o en la Cámara Única, con mujeres que ocupan el 30% o más de las curules. Se destaca que sea un país africano el que encabeza la lista con el 48.8% de participación femenina y que en el caso de países europeos, éstos correspondan a la zona norte del continente (Suecia, Noruega, Finlandia, Dinamarca, Países Bajos, Bélgica, Islandia y Alemania).

Cuadro 2.6

Países del mundo en que las mujeres ocupan 30% o más de las curules en la Cámara Baja o en la Cámara Única	
<i>País</i>	<i>%</i>
Ruanda	48.8
Suecia	45.3
Noruega	37.9
Finlandia	37.5
Dinamarca	36.9
Países Bajos	36.7
Cuba	36
Costa Rica	36
Mozambique	34.8
Bélgica	34.7
Australia	33.9
Islandia	33.3
Sudáfrica	32.8
Nueva Zelanda	32.2
Alemania	31.8
Guayana	30.8
Burundi	30.5
Tanzania	30.4

Fuente: Unión Interparlamentaria (Datos al 31 de Diciembre de 2005).

La mujer en su quehacer cotidiano ha aprendido a asumir totalmente la responsabilidad sobre su hogar, trasladando dicha cualidad a su quehacer político. Combina entusiasmo y mesura, que aplica a su causa política, sin perder el sentido de realidad, con lo que se ha relacionado a la parte intuitiva de la feminidad, la cual dista de ser sólo del género femenino, sino de los seres humanos, que aplicado a la política le da un rostro más humano (Delgado, 2001-2002).

2.4 Estudios de Campo

Como ya ha sido mencionado, la generación de datos acerca del trabajo de la mujer en puestos directivos, su impacto y sus limitaciones en el ámbito laboral son recientes (década de los 90) y escasos. Es relevante no sólo conocer la información actualizada sobre lo que sucede en otros países; también es necesario conocer las medidas implementadas que han tomado para responder a la situación predominante ya descrita, donde el “Techo de Cristal” obstaculiza el avance laboral de la mujer.

En el Cuadro 2.7 se ofrece una visión general de los obstáculos principales a la selección y promoción de mujeres a puestos directivos subalternos, medios y superiores que enfrentan los jefes de personal y otros cargos directivos encuestados en los bancos europeos: un porcentaje significativo de los participantes consideró que las barreras personales más importantes para el progreso de la mujer son las “obligaciones familiares”, seguida de la falta de experiencia y de formación continua; en cuanto a la barrera cultural en la organización sobresaliente, es la del predominio de los “valores masculinos” en la “cultura corporativa”.

También se observa que las altas ejecutivas del sector bancario parecen sufrir elevadas conductas discriminatorias en términos de barreras culturales y estructurales, explicadas por los insuficientes contactos personales y el dominio de los valores masculinos, los cuales afectan de manera negativa a su progreso.

Las dificultades que presenta el acceso de la mujer a puestos de alta dirección en las grandes corporaciones, generan en ocasiones que “tire la toalla” en sus intentos y se dirija entonces a empresas más pequeñas o medianas o establezca sus propias empresas.

Según datos de la Fundación Nacional de Empresarias de los Estados Unidos (NFWBO 1999, en Wirth, 2002), las empresas que pertenecen a mujeres en el mundo constituyen entre un cuarto y un tercio de todos los negocios del sector formal, probablemente sea mayor en el sector informal. De acuerdo con un estudio de las Naciones Unidas (en Wirth, 2002) en Latinoamérica el porcentaje atribuido de microempresas gestionadas por una mujer es del 30 al 60% de todas las microempresas de la región y se afirma que el poder económico alcanzado por la mujer desempeñará un papel clave en la lucha por acabar con las desigualdades de género en los ámbitos de la vida.

Burke, R. J. y Mckeen, C. A. (1994) proponen tres explicaciones sobre la baja participación de las mujeres en los puestos de dirección. La primera afirma que las características “femeninas” perjudican a la mujer en un entorno empresarial masculino. Sin embargo, la mayoría de los estudios muestran muy poca o ninguna diferencia entre la capacidad, calificaciones y motivación de la mujer y del hombre que ocupan puestos directivos. La segunda, sostiene que la mujer está bloqueada a causa de los prejuicios y estereotipos que el hombre tiene de ella; la palabra “manager” suele identificarse con rasgos supuestamente masculinos. La tercera explicación, está centrada en la discriminación inherente de políticas y prácticas de organizaciones; que entre otras cuestiones niegan el acceso de la mujer a la clase de trabajos que suponen un desafío y que son importantes para el desarrollo y la promoción profesional.

Cuadro 2.7

OBSTÁCULOS A LA SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE MUJERES A PUESTOS DIRECTIVOS SUBALTERNOS, MEDIOS Y SUPERIORES EN EUROPA: OPINIONES DE JEFES DE PERSONAL Y DE DIRECTIVAS DEL SECTOR BANCARIO

(Expresado en porcentajes)

<i>Respuestas del personal directivo (Hombres y Mujeres) del sector bancario</i>			<i>Sentencia</i>	<i>Respuestas de mujeres directivas del sector bancario</i>		
<i>Mandos Subalternos</i>	<i>Mandos intermedios</i>	<i>Mandos superiores</i>		<i>Mandos subalternos</i>	<i>Mandos intermedios</i>	<i>Mandos superiores</i>
43.4	20.7	17.2	No hay barreras¹	11.4	2	1.4
56.6	79.3	82.8	Sí hay barreras¹	88.6	98	98.6
			Barreras personales:²			
30	17.4	16.7	No tiene la educación adecuada	34.7	21.9	21.9
33.3	21.7	8.3	Falta de formación continua	29.8	25.3	11
6.7	17.4	31.3	Falta de experiencia	36.3	38.4	29.5
73.3	63	45.8	Obligaciones familiares	61.3	58.2	44.5
			Barreras Estructurales:²			
10	4.3	6.3	Prejuicios de género para la promoción	4	6.8	17.8
10	10.9	10.4	Inicio de carrera en puestos de gestión especializados	19.4	24	21.2
13.3	15.2	25	Promoción informal, sin anuncio previo	17.7	25.3	30.1
			Barreras Culturales en la organización:²			
10	10.9	10.4	Prejuicios de los jefes de personal	19.4	24	21.2
3.3	17.4	18.8	Contactos personales insuficientes	15.3	28.8	39.7
56.7	58.7	68.8	Cultura corporativa dominada por valores masculinos	38.7	56.2	77.4
			Base del cómputo:			
53	58	58	Total de encuestados (N)	140	149	148
30	46	48	Encuestados que citaron al menos una barrera (N)	124	146	146
74	114	119	No. De respuestas	326	429	444
2.5	2.5	2.5	Media de respuestas/encuestados	2.6	2.9	3

Notas: Las cifras en negrita se refieren a 355 encuestados que se mostraron de acuerdo con la sentencia. ¹ Cómputo a partir del total de encuestados. Los porcentajes suman 100. ² Cómputo de encuestados que citaron al menos una barrera. Dado que se podían dar diferentes respuestas. Los porcentajes no suman 100. Fuente: Quack S. y Hancké B: Women in decision-making in finance, informe preparado para la Comisión Europea, 1997.

Al respecto, es necesario analizar los diferentes procesos y requisitos que implican la contratación y promoción de las organizaciones, que permitan determinar los pasos correctivos para subsanar ese tratamiento diferencial. En la práctica, los papeles sociales y profesionales sobre el hombre y la mujer influyen al momento de decidir los nombramientos. También se menciona la “ceguera de género”, atribuida al hecho de que la estructura de la toma de decisiones está conformada en su mayoría o en su totalidad por hombres, y que persiste una incapacidad para reconocer la presencia de mujeres calificadas; ellas se ven limitadas a competir con criterios de antigüedad y movilidad que con frecuencia se exigen en estos puestos para lograr la promoción laboral (Wirth, 2002).

También se observa, que se posiciona a la mujer en la “típica función de apoyo” en lugar de que se le incorpore a las funciones directivas que son las que conducen a puestos de mayor responsabilidad. Además, el persistente estereotipo que asocia a los directivos con los hombres, es un obstáculo clave a la hora de introducir una mayor igualdad de género en las carreras profesionales.

Morgan (1997, en Wirth, 2002) destaca en el Cuadro 2.8, las características consideradas “masculinas” que se exigen en los puestos de dirección, en oposición a las características “femeninas” y en que como consecuencia, la mujer intenta ajustarse al entorno de trabajo y a las expectativas creadas por el hombre. En otras organizaciones, se ve una evolución hacia la valoración de una mezcla de ambas características.

En algunas organizaciones inglesas se encontró que las características más valoradas son la competitividad, la actitud cooperadora y la decisión; las menos valoradas son el sentimentalismo, la manipulación y la imposición (Traves, 1997, en Wirth 2002).

Cuadro 2.8

Algunas Características Típicas de los Sexos	
<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>
Enérgico	Intuitiva
Independiente	Espontánea
Lógico	Afectuosa
Manipulador	Cooperadora
Competitivo	Flexible
Resistente	Emocional
Decidido	Meticulosa

Fuente: Morgan , G.: Images of organization, citado en Traves, op, cit., pág. 145

Las percepciones sociales de lo que constituye un trabajo “adecuado” para hombres y mujeres suele implicar que desde el principio se les asignen diferentes tareas y responsabilidades aunado a percibir diferentes compensaciones, por lo que se tiende a agrupar en diferentes caminos profesionales. De acuerdo con Public Personnel Management (1999 en Wirth 2002), existen creencias o mitos relacionados con las mujeres y su actitud ante el trabajo. Entre las prácticas laborales más frecuentes relacionadas con dichos mitos y que bloquean las posibilidades de la mujer en sus centros de trabajo, se describen las siguientes:

- a) Las Mujeres cambian de trabajo con más frecuencia que los hombres. Este “hecho” no se ha podido demostrar con estadísticas. Una explicación legítima de por qué la gente cambia de empleo es que ya no se enfrentan a ningún desafío o no se les da la oportunidad de avanzar.
- b) Las mujeres le quitan el trabajo al cabeza de familia. En la actualidad ya no se puede considerar a los hombres como cabeza de familia principal. Tanto las mujeres solteras, como viudas o divorciadas son también cabeza de familia.
- c) Las mujeres no trabajarían si no fuese porque se vieran obligadas, debido a motivos económicos, a entrar en el mercado de trabajo.

- d) La formación de mujeres es una pérdida de tiempo ya que van a abandonar su empleo para casarse o tener hijos. Esta actitud parece más una excusa que una razón válida para discriminar. La cifra de hombres que abandonan sus empresas es comparable al de las mujeres.
- e) Ni los hombres ni las mujeres prefieren trabajar para una mujer.
- f) Las mujeres no soportan las crisis.
- g) Las mujeres se preocupan demasiado por los aspectos sociales de sus trabajos y no se les puede confiar asuntos de verdadera importancia.
- h) Las mujeres se preocupan más que los hombres por las condiciones laborales. Esta actitud, aunque se considera negativa, es una teoría beneficiosa para el entorno laboral y puede estimular la motivación.
- i) Las mujeres, en oposición a los hombres, no necesitan sus trabajos para realizarse a sí mismas.
- j) A las mujeres les preocupa menos estar a la cabeza, conseguir el éxito y el poder. Estas actitudes están cambiando a medida que las mujeres estudian más y piensan en sus trabajos como en una parte importante de su existencia.
- k) Las mujeres no pueden asumir trabajos ejecutivos ya que tienen que estar disponibles para un posible traslado de sus maridos, que ocupan altos cargos.
- l) Las mujeres no están preparadas para viajar regularmente para una empresa.

Una encuesta en Canadá (CHRC, 1996, en Wirth, 2002), realizada a empleados públicos, concluyó que “continúa vigente la resistencia a que las mujeres accedan a puestos no tradicionales o ejecutivos”. Ellas se encuentran encasilladas en los niveles inferiores realizando trabajo administrativo cotidiano, se les exige mayor rendimiento, son más duros en sus valoraciones y tienen que demostrar que son competentes para un trabajo determinado. Al hombre, tanto dentro como fuera de la organización se le puede ofrecer el mismo puesto basándose en “la fe” que se tiene en su potencial.

Con respecto a los empleadores, se ha encontrado que a fin de aumentar las posibilidades de la mujer en puestos de dirección, es indispensable que existan en las empresas procedimientos de contratación, asignación de trabajo y promoción más objetivos, estructurados y transparentes. Limitar los contactos informales a la hora de tomar decisiones respecto a los ascensos y que sean visibles y precisos. Continuando con este enfoque, la Gráfica 2.8, muestra los resultados de la encuesta a presidentes de consejos de administración publicada en Catalyst (1996 en Wirth, 2002), y describe la opinión de altos directivos en relación con la baja representación de la mujer en puestos ejecutivos. Predomina la opinión de que hay pocas mujeres con experiencia empresarial apropiada y que no cuentan con suficiente experiencia. Indican que tienen dificultades para identificar candidatas.

En un informe preparado para la Comisión Europea (1997), del Centro Científico de Berlín para la Investigación Social, se destaca los factores sugeridos por mujeres europeas para aumentar su contratación en diferentes puestos de dirección.

Gráfica 2.8

¿POR QUÉ LA REPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES ES TAN BAJA? (Opinión de los altos cargos, en porcentajes)



Fuente: Encuesta a presidentes de consejos de administración publicada en Catalyst: Women in corporate leadership: Progress and prospects. New York, 1996.

Los resultados que se muestran en el Cuadro 2.9, resaltan el interés de las mujeres en Europa sobre cursos especiales de apoyo en puestos de dirección y la necesidad de otorgar consejería o tutoría en su carrera laboral así como la implementación de programas de igualdad de oportunidades para todos los empleados. Es seguido de la necesidad de contar con instalaciones en las empresas para el cuidado de los niños.

Las mujeres ejecutivas consideran los factores intrínsecos al entorno laboral –tales como estereotipos y los prejuicios masculinos o la exclusión de las redes de contacto informales como barreras importantes para su progreso, en tanto que altos directivos citan la falta de experiencia en dirección general y ejecutiva como importantes impedimentos para el avance de las mujeres. Esta diferencia es fundamental ya que ellas están sujetas a los estereotipos en cuanto a su capacidad o deseo de aceptar asignaciones o con mayor protagonismo y a menudo no se las considera para los puestos de mayores ingresos o ejecutivos,

necesarios para el ascenso tanto a las categorías superiores de dirección como para la promoción dentro de ellas (Dillon, 1997, en Wirth 2002).

Cuadro 2.9

**Factores sugeridos por mujeres en Europa para aumentar
su contratación en los diferentes niveles de dirección**
(Las opiniones están expresadas en porcentajes)¹

<i>Factor</i>	<i>Mandos subalternos</i>	<i>Mandos intermedios</i>	<i>Mandos Superiores</i>
Programas de igualdad de oportunidades Para todos los empleados	40.5	38.5	29.1
Instalaciones en las empresas para el cuidado de los niños	43.9	35.8	23.6
Cursos especiales para apoyar a las Mujeres en los puestos de dirección ²	77.7	68.2	43.2
Anuncio público de vacantes	35.1	35.1	38.5
Procedimientos de selección y o promoción Revisados	24.3	33.1	41.2
Consejería o mentoría ³	39.2	47.3	45.9
Cuotas de representación femenina	12.8	14.2	22.3
Reducir el volumen de trabajo de los directivos	10.1	16.2	12.8
No. De respuestas	452	462	398
No. De casos válidos	148	148	148
Promedio de respuestas ⁴	3.1	3.1	2.7

¹ Se le pidió a cada grupo de encuestadas que eligiese los tres factores más importantes.

² Incluye las categorías de respuesta "cursos de formación especial" y "formación en autoconocimiento"

³ "Los programas oficiales de consejería" y "Consejería informal para mujeres directivas".

⁴ Calculado a partir de las diez categorías originales de respuestas.

Fuente: Quack, S. Y Hancké, B.: *Woman in decision-making in finance*, Berlin, 1997.
Informe preparado para la Comisión Europea, Dirección General, Relaciones Laborales, Trabajo y Asuntos Sociales, pp 53.
Centro Científico de Berlín para la Investigación Social.

Otra fuente de prejuicio de género es la relacionada con el concepto de un directivo eficaz, algunos estudios perciben pocas diferencias entre el estilo de liderazgo entre hombres y mujeres, para otros representa diferencias muy significativas. Rosener (1990) afirma, que el hombre tiende a adoptar un sistema basado en el poder de la posición y en la autoridad formal, en tanto que la mujer tiende a adoptar un estilo más participativo, comparte la información, el poder, y favorece la autoestima de quienes la rodean. Existen diferentes puntos de vista de lo que implica un directivo eficaz, las técnicas y métodos de selección y contratación probablemente valorarán ciertas habilidades y cualidades consideradas esenciales para que un directivo tenga éxito. Cuando el punto de vista es “masculino” sobre las cualidades directivas, las mujeres quedan en clara desventaja en los métodos de evaluación.

La selección basada en la competencia o en el mérito puede ayudar a evitar la discriminación contra la mujer. Lim (1996) señala que la calificación para un puesto de trabajo debe basarse en la descripción real del puesto que identifique con precisión su naturaleza, propósito y funciones, sin reparar en ideas preconcebidas sobre quién debería ocuparlo. La descripción del puesto no debe adaptarse a la calificación de un individuo particular que se espera entregue su solicitud además de que debe encontrarse a disposición de todos los posibles solicitantes y miembros del personal implicados.

Lim, resalta que al llevar a cabo la selección, es importante que los entrevistadores sean objetivos y estén libres de prejuicios sexistas. Cuando los ascensos están basados en redes informales y percepciones estereotipadas, también el hombre suele vivir el efecto “Techo de Cristal”, ya que algunos no cubren los estereotipos “masculinos” contemplados para la buena dirección. Con mayor frecuencia, se encuentran hombres que buscan pasar más tiempo con su familia y se favorecen de las nuevas estrategias en una dirección moderna y eficaz en la que el trabajo en equipo, buena comunicación, intuición e inteligencia emocional son factores críticos para adquirir una ventaja competitiva.

Por otro lado, las políticas de igualdad de oportunidades de organizaciones y empresas, requieren atención especial a los puestos iniciales del hombre y de la mujer, a fin de corregir diferencias por cuestiones de género. Algunos requisitos como la movilidad o antigüedad son más difíciles de cumplir por la mujer, ya que afecta su entorno familiar.

En ocasiones, la persona en cuestión no tiene pareja o responsabilidades familiares y por el sólo hecho de ser mujer, se asume que no está preparada para un traslado. Es frecuente encontrar que el hombre también se resiste a estos traslados por lo que no puede generalizarse al caso de la mujer. A fin de evitar prejuicios de género es necesario que se garanticen procedimientos y técnicas neutrales para la contratación y promoción.

Una limitante fundamental para la mujer en puestos de alta dirección es el cuidado de los hijos y la casa, porque es incompatible con los horarios prologados imprescindibles para alcanzar el reconocimiento y el hipotético ascenso. Todavía no existe la posibilidad de un tiempo parcial, para puestos de este tipo. El tiempo se convierte en un problema de género, la mujer hace “malabares” para cubrir con sus responsabilidades en ambos aspectos. La que se decide por los tiempos parciales, a la larga se ve obstaculizada por el colega hombre quien al final consolida su carrera durante el mismo intervalo temporal (Wirth, 2002).

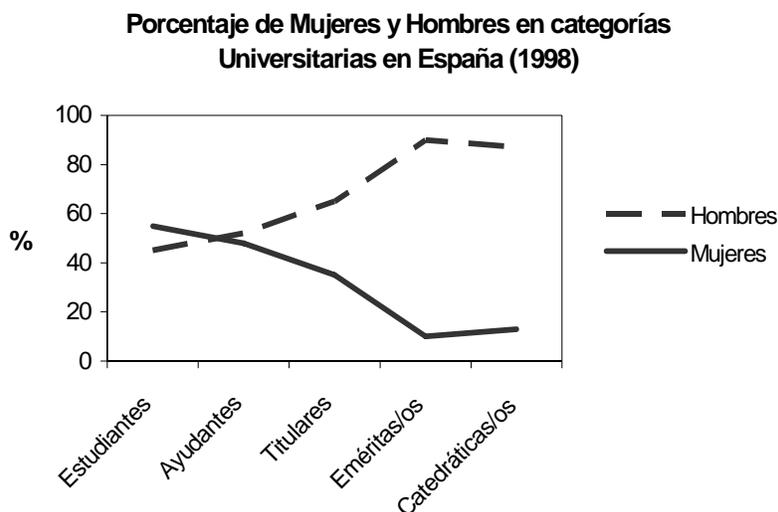
2.5 Posición de las científicas en el mundo laboral

Según Loder (2000), ya nadie se atreve a cuestionar en voz alta que las mujeres puedan contribuir significativamente al desarrollo de la ciencia, pero la entrada del nuevo milenio marca un antes y un después en la divulgación de la persistente discriminación que aún sufren las científicas, y resalta la importancia de que desaparezca el invisible, pero asfixiante “Techo de Cristal”, que les impide participar en el mundo científico de forma paritaria con los hombres.

En España, existe una fuerte desproporción entre científicos y científicas que afecta a las distintas categorías del personal investigador. Esta situación proviene desde el estrato docente universitario en que la distribución de las categorías produce la llamada “gráfica tijera”, de acuerdo con la Gráfica 2.9 Para el curso 1999-2000, el número de mujeres universitarias (53%) era superior al de hombres (47%); sin embargo en los estratos docentes la segregación vertical es notoria. En el año 2001, sólo existían tres rectoras en las más de 60 universidades españolas (Pablo, 2001).

En Italia se encontraron resultados similares, las científicas tenían dificultades para lograr sus ascensos en relación de tres a uno con los hombres (Palomba, 2001, en Pablo, F. 2001).

Gráfica 2.9



Fuente: Frías, 2001, Las mujeres ante la ciencia del Siglo XXI, pp173.

Por otro lado en el MIT (Massachussets Institute of Technology) de Boston, la bióloga Hopkins (1999), concluyó que a pesar de ser iguales a los colegas del mismo rango por criterios estándar, con frecuencia, las mujeres recibían salarios más bajos, menos espacio de laboratorio, menos recursos, menos premios y

menos crédito por actividades externas. Tampoco había cambios en las proporciones de científicas permanentes. Esto conllevó la aceptación del sesgo discriminatorio por género, a pesar de que 20 años atrás se había legislado al respecto para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres y las minorías étnicas en Ciencia y Tecnología.

El Diario Oficial de las Comunidades Europeas (L17/22, 19.1.2001, en Pablo, 2001), admitió que la igualdad entre hombres y mujeres requiere una combinación de medidas, de legislación y de acciones concretas, concebidas para reforzarse mutuamente. La persistencia de la discriminación de índole estructural por razón de sexo, la doble y en muchos casos múltiple discriminación que padecen muchas mujeres, así como la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres justifican la continuación y la intensificación de la acción comunitaria en este ámbito y la adopción de nuevos métodos y nuevos enfoques.

Frías (2001) ha planteado que las condiciones sociales que pueden favorecer la obra científica de las mujeres del siglo XXI son las siguientes:

- a) Madres y padres que apoyan a sus hijas a estudiar carreras de ciencias y tecnología
- b) Profesoras que estimulan estudiantes (Modelos sociales)
- c) Colegas, mujeres y hombres, en la elite que denuncien sesgos sexistas
- d) Difusión del análisis de género en estadísticas universitarias y profesionales
- e) Acciones positivas y cambios legislativos (por ejemplo los que se están generando en Estados Unidos, Suecia, Dinamarca, Italia).

Al respecto en Suecia y Suiza se han establecido políticas de reclutamiento a los puestos universitarios basándose en la proporción de sexos en el escalafón anterior.

En la Universidad de Heidelberg, Alemania (Frías, 2001), investigadoras provenientes de 16 países europeos y Estados Unidos, concluyeron que:

- a) La situación de las científicas sigue siendo de baja representación en los niveles directivos.
- b) La baja representación sólo cambiará al modificar las estructuras
- c) El análisis de lo que funcionó y no funcionó en Estados Unidos es fundamental porque lleva varias décadas de adelanto en este tema
- d) Es necesario lograr que las científicas obtengan puestos permanentes y de relevancia
- e) Deben realizarse propuestas para hacer la Ciencia más atractiva para las mujeres.
- f) Hace falta que Europa unifique los criterios de igualdad de género en el ámbito científico.

Frías (2001) destaca que es indispensable para continuar la investigación científica y que ésta se preserve, se cuente con un presupuesto gubernamental suficiente, (por ejemplo en España es del 0.8% del PIB). En varios países de Europa el porcentaje de este rubro es del 3% del PIB (Producto Interno Bruto). También es necesario el reconocimiento similar de la mujer científica que el de sus colegas hombres, en un mundo en el que a ellos se les considera la “autoridad natural”.

2.6 Muros de cristal

A pesar de que los datos contenidos en este capítulo muestran que el trabajo de la mujer se solicita cada vez más, proporcionalmente, pocas empresas invierten en el desarrollo profesional de la mujer. Se ha observado que sigue siendo difícil, que la mujer se mueva lateralmente para acceder a las áreas estratégicas de una empresa como el desarrollo de productos o las finanzas y que luego escale en la dirección que la lleve a ocupar las posiciones ejecutivas clave dentro de la estructura piramidal característica de las grandes corporaciones. El término muros de cristal, se refiere a la segregación ocupacional, en la que se encuentra la mayoría de las mujeres en ciertas posiciones laborales y que ven obstaculizado su ascenso.

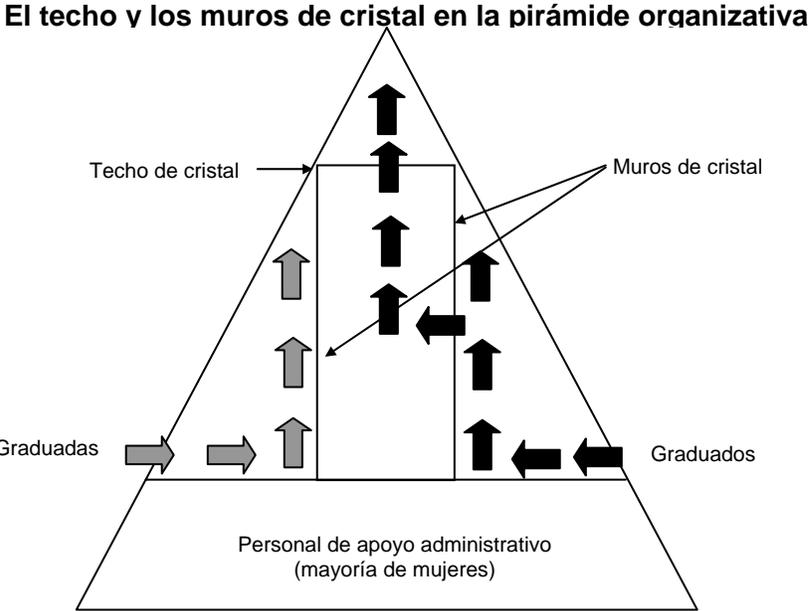
Los “Muros de Cristal” se refieren al espejo que suponen los patrones de segregación ocupacional que mantienen a las mujeres en puestos de dirección concentradas en ciertos sectores como la distribución al menudeo o la hotelería (Wirth, 2002). Por ejemplo en el Reino Unido, la mayoría de las ejecutivas se encuentran en la distribución al por menor, y en orden descendente en el sector de hotelería, banca y finanzas, servicios médicos y sanitarios, industrias de alimentación, bebidas y tabaco. Una encuesta en ese país realizada en 1998 reveló que la mujer ocupa el 50 % de todos los jefes de personal; 44 % estaban encargadas de servicios actuariales, seguros y pensiones y el 37% como jefas de mercadotecnia. En el extremo de la escala, constituían sólo el 3.4% como jefas de investigación y desarrollo; el 3.5% como encargadas de manufacturas y producción (Institute of Management 1998, en Wirth, 2002,).

En Estados Unidos las ejecutivas están empleadas en los sectores de servicios, aseguradoras, inmobiliarias, administración pública y finanzas; en 1995 las mujeres ocupaban el 42 % del sector servicios en comparación con el 30 % de los hombres. En organizaciones de grandes dimensiones la mujer que alcanza a ocupar puestos de alta dirección normalmente se restringe a ámbitos menos importantes o estratégicos como recursos humanos y áreas administrativas. En

algunos países el incremento general de la presencia de la mujer es importante, en Francia, varió del 25 % en 1982 al 38 % en 1990 en gestión de personal (OIT; Base de Datos SEGREGAT).

En la Gráfica 2.10 se muestra que es muy difícil que las mujeres se muevan de forma lateral a fin de acceder a áreas estratégicas de una empresa, como el desarrollo de productos o las finanzas y que luego escalen en dirección al itinerario central que lleva a las posiciones ejecutivas clave dentro de la estructura piramidal característica de las grandes organizaciones. A estas barreras se les llama “Muros de Cristal” (Wirth, 2002).

Gráfica 2.10



Fuente: OIT: Economically Active Population, 1950-2010, pags. 23, 26 y 29, Ginebra, 1997.

En el ámbito de la política, el acceso de la mujer también tiende a concentrarse en ciertos sectores, notándose la ausencia de ellas en puestos de alta responsabilidad como las finanzas, asuntos exteriores, seguridad y defensa.

Participan en áreas como política social, familia, salud, trabajo, es decir en sectores relacionados con la percepción social de su papel de mujer y por ende más apropiados. Por ejemplo, en Bulgaria en 1994, no había ministras pero si cuatro viceministras en los Ministerios de Trabajo y Asuntos Sociales, Sanidad, Cultura y Educación y Ciencia (CEDAW, 1994)

Las diferencias en puestos de dirección se reflejan en las diferencias salariales, incluso pueden ser similares los salarios, sin embargo las ganancias reales varían, ya que se ofrecen diferentes paquetes salariales evidentes en las prestaciones, y bonificaciones; a la mujer se le concentra en subgrupos de puestos directivos peor retribuidos. Estas diferencias varían también en función del país y de las ocupaciones.

*Quince de cada cien mexicanos
no gasta en la educación de sus hijas
porque terminarán casándose.
Cuatro de cada diez piensa
que es justo que las mujeres ganen menos.
Uno de cada cuatro dice que las mujeres
son violadas, porque provocan a los hombres
Mensaje radial. Senado de la República(2006).*

Capítulo 3: El “Techo de Cristal” en México¹

En el capítulo anterior, se muestra la presencia del “Techo de Cristal” en el ámbito internacional y sus repercusiones tanto sociales como económicas.

Cabe destacar que el “Techo de Cristal” puede vincularse con actos discriminatorios hacia la población femenina, aunque en casi todas las leyes formales (que no morales), las cartas magnas de los países le confieren a la mujer (en términos generales) los mismos derechos que a los hombres.

En México, la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), define a la discriminación como toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquiera otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades de las personas (CONAPRED, 2005).

La discriminación es un fenómeno de relaciones intergrupales, de relaciones entre diversos grupos sociales , y tiene sus raíces en la opinión que un grupo posee sobre otro; está conformada por estereotipos, categorías y prejuicios, conducentes al hecho discriminatorio cuando se aplican esas opiniones estereotipadas a otros grupos; quien se arroga el derecho a discriminar no sólo deteriora la convivencia, sino que se hace acreedor a ser víctima, a su vez, de la

¹ Se toman datos del ámbito internacional, con el fin de contextualizar la situación de México en el mundo.

discriminación por parte de otros grupos, el hecho discriminatorio impregna directa o indirectamente la vida cotidiana de todas las personas. El machismo, la homofobia, el racismo y la xenofobia, son ejemplos de discriminación, entre otros (CONAPRED, 2005).

El Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), tiene como atributos realizar y difundir estudios e investigaciones sobre las prácticas discriminatorias en los ámbitos político, económico, social y cultural en México. Señala que los costos de la discriminación inciden en varios aspectos:

- a) La conculcación de derechos y libertades fundamentales y la negación práctica de oportunidades de desarrollo para quienes son objeto de discriminación.
- b) La reproducción de desigualdad.
- c) Las pérdidas económicas, producto del desaprovechamiento de los recursos y capacidades humanas de las personas y grupos discriminados.
- d) Una creciente conflictividad y fragmentación sociales.
- e) La degradación misma de la democracia.

La misma LFPED incluye un apartado de actos discriminatorios que se deberán atacar, entre los cuales se enuncian a continuación los que tienen relación con la mujer y el aspecto laboral; y que han servido de base entre otros, para la aprobación de la más reciente Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, publicada el 2 de agosto de 2006, en el Diario Oficial de la Federación (Anexo1).

- a) Impedir el acceso a la educación pública o privada así como a becas e incentivos para la permanencia en los centros educativos, en los términos de las disposiciones aplicables.
- b) Establecer contenidos, métodos e instrumentos pedagógicos en que se asignen papeles contrarios a la igualdad o que difundan una condición de subordinación.
- c) Prohibir la libre elección de empleo, o restringir las oportunidades de acceso, permanencia o ascenso en el mismo.
- d) Establecer diferencias en la remuneración, las prestaciones y las condiciones laborales para trabajos iguales.
- e) Negar o limitar información sobre derechos reproductivos e impedir el libre ejercicio de la determinación del número de hijos e hijas.
- f) Aplicar cualquier tipo de uso o costumbre que atente contra la dignidad e integridad de las personas.

Sin embargo la situación de las mujeres a pesar de ser mayoría en el país, son ya 53.0 millones de mujeres y 50.1 millones de hombres (INEGI, 2005), dista de ser equivalente en relación con la de los hombres; la discriminación entre ambos géneros sigue siendo muy significativa, ya que ésta afecta amplios sectores de la sociedad, incluye primordialmente a mujeres, niños, adultos mayores, indígenas, personas con discapacidad, migrantes y otros grupos que por motivos religiosos o por su preferencia sexual también son discriminados (CONAPRED, 2005).

Si el género es el conjunto de ideas, creencias, representaciones y atribuciones sociales conferidos en cada cultura tomando como base la diferencia

sexual; en el caso de la sociedad mexicana, los estereotipos asignan la responsabilidad del espacio privado a la mujer y la del público al hombre. Deben responder ambos a dichas expectativas para ser aceptados socialmente. Dichos roles están basados en prejuicios y reproducen relaciones de discriminación especialmente para la mujer.

Para conocer cómo incide la discriminación en el “Techo de Cristal”, se destacan los aspectos relevantes del CONAPRED por la importancia que tiene su reciente creación en México y su relación con la mujer.

El CONAPRED (2005) destaca los siguientes datos, provenientes del INEGI y del Informe sobre Desarrollo Humano 2004 de las Naciones Unidas:

- a) El Índice de Desarrollo Relativo al Género en México (registra los avances y logros en materia de: expectativas de vida, nivel educativo, ingresos, con ajustes al género) es de 0.792, comparado con el que obtienen otros países de la Organización de las Naciones Unidas (144), México ocupa la posición No. 50, muy por debajo de países desarrollados y de algunos países de Latinoamérica, como Argentina, Chile, Costa Rica y Uruguay
- b) En 2002, sólo 88.7% de las mujeres de 15 años y mayores estaban alfabetizadas en comparación con el 92.6% de los hombres.
- c) La estimación del ingreso por trabajo remunerado para la mujer es de \$56,326 anuales, mientras que para el hombre es de \$ 148,602, casi el triple.
- d) Respecto al Índice de Potenciación de Género, el cual identifica la participación de la mujer y del hombre en las esferas de actividad política y económica, México se ubica en el lugar 34 de 78 países, muy por debajo

de las naciones desarrolladas y de algunos países latinoamericanos como Costa Rica, Perú y Colombia.

- e) En México, el Índice de Mujeres con Escaños Parlamentarios es de 21.2%, en tanto que para Suecia es de 45.3 % y para Bélgica es de 33.9 %.
- f) En México, el porcentaje de mujeres legisladoras, altas funcionarias y directivas es de 25% en tanto que para Estados Unidos es de 46 %.
- g) En 2002, México registró una tasa de actividad económica femenina de 40.2% mientras que en Vietnam es de 73.55 %, en Colombia de 48.9%, en Brasil de 43.7 % y en Panamá de 44%.

Siguiendo los lineamientos internacionales, en nuestro país se creó el CONAPRED, el cual se integró como una Comisión Ciudadana de Estudios contra la Discriminación en Marzo de 2001. Incluía 161 personas, procedentes de partidos políticos, miembros del ejecutivo, legisladores federales y de la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, dirigentes de comisiones de derechos humanos oficiales y civiles, integrantes de instituciones académicas y otros especialistas. El 14 de agosto de 2001 se adicionó un tercer párrafo al Artículo 1º. de la Constitución, el cual incorporó una cláusula de igualdad formal que establece la expresa prohibición de cualquier forma de discriminación que “atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas”.

El derecho a la no discriminación busca proteger y compensar a todas aquellas personas y grupos que por prejuicios de diversa índole y condiciones estructurales diversas, se hallan en situación de desventaja. El 11 de junio de 2003 fue aprobada la LFPED. Consta de 85 artículos y cinco transitorios sus disposiciones son de orden público y de interés social. La Ley define su sentido y alcances: corresponde al Estado promover las condiciones para que la libertad y la

igualdad de las personas sean reales y efectivas y, en tal sentido, los poderes públicos federales deberán eliminar aquellos obstáculos que limiten en los hechos su ejercicio e impidan el pleno desarrollo de las personas, así como su efectiva participación en la vida política, económica, cultural y social del país. También establece que dichos poderes federales deberán promover la participación de las autoridades de los demás órdenes de gobiernos y de los particulares en la eliminación de dichos obstáculos.

Por otro lado, no se considerarán conductas discriminatorias las acciones legislativas, educativas o de políticas públicas positivas o compensatorias que, sin afectar derechos de terceros, establezcan tratos diferenciados con el objeto de promover la igualdad de oportunidades y, en general, todas las que tengan el propósito de anular o menoscabar los derechos y libertades o la igualdad de oportunidades de las personas ni de atentar contra la dignidad humana. Frente a presuntos actos de discriminación, el Consejo puede iniciar sus actuaciones a petición de parte, es decir a partir de que exista una denuncia, pero también puede actuar de oficio (CONAPRED, 2005).

También en materia de derechos humanos, se contemplan aspectos de no discriminación. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH, 2006) incluye entre los puntos de reflexión y propuestas, en su agenda de 2006, el Derecho a la No Discriminación que al respecto señala:

..... instrumentar los estándares contenidos en la legislación de la materia. Integrar la perspectiva de la no discriminación en todas las actividades de la administración pública federal cuyas acciones y servicios tengan como principio el no excluir ni marginar a nadie por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social o económica, condición de salud, religión, opiniones, preferencias, estado social o cualquiera otra que atente contra la dignidad humana. Igualmente implementar a nivel legislativo y ejecutivo acciones

o medidas compensatorias para revertir los contextos de discriminación de grupos tradicionalmente excluidos....

3.1 Área educativa

Es necesario reiterar que la población para 2005 en México ascendió a 103.1 millones de personas (INEGI, 2005) de los cuales, 53.0 millones son mujeres y que en las últimas décadas ha ido creciendo la cifra de alumnas que cursan estudios superiores, casi a la par de los alumnos. Por otra parte la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Estudios Superiores (ANUIES) para 2004, muestra que la población escolar de Educación Superior asciende a 2'310 990 alumnos, el Cuadro 3.1 relaciona los datos para la década 1994-2004.

Se puede observar que en 1994, había un total de 25 394 600 de alumnos que incluyen los niveles preescolar, primaria, secundaria, profesional medio, de educación superior y posgrado y un total de 1 165 844 de personal docente. Para el año 2004, se tiene la cifra de 30 059 000 de alumnos en los niveles ya señalados y 1 543 521 de personal docente. Se reportó una tasa media de crecimiento anual de 1.7 para los alumnos y 2.8 para el personal docente.

El total de estudiantes en el país que cursaron en 2004 el nivel de licenciatura y posgrado fue de 2 310 990; en la Gráfica 3.1. se indica que el 83.9% corresponde a los estudiantes de nivel licenciatura, el 3.1% corresponde al nivel técnico superior; el 6.7% a la educación normal de maestros y 6.2% para el nivel de posgrado.

Cuadro 3.1

Sistema Educativo Nacional, 1994 – 2004*

NIVEL EDUCATIVO	1994		2004		1994-2004	
	ALUMNOS	PERSONAL	ALUMNOS	PERSONAL	TASA MEDIA DE	
	(Miles)	DOCENTE	(Miles)	DOCENTE	ALUMNOS	PERSONAL
						DOCENTE
PREESCOLAR	2,980.0	121,589.0	3,742.6	169,081.0	2.3	3.4
PRIMARIA	14,469.5	496,472.0	14,781.3	559,499.0	0.2	1.2
SECUNDARIA	4,341.9	244,981.0	5,780.4	331,563.0	2.9	3.1
PROFESIONAL MEDIO (TECNICO)	406.5	36,506.0	359.9	31,557.0	-1.2	-1.4
MEDIA SUPERIOR (BACHILLERATO)	1,837.7	120,927.0	3,083.8	210,585.0	5.3	5.7
EDUCACIÓN SUPERIOR	1,359.0	145,369.0	2,311.0	241,236.0	5.5	5.2
TÉCNICO SUPERIOR	n.d.		72.8			
NORMAL (LICENCIATURA)	121.0	12,126.0	155.5	17,368.0	2.5	3.7
LICENCIATURA UNIVERSITARIA Y TECNOLÓGICA	1,183.1	123,290.0	1,940.2	200,254**	5.1	5.0
POSGRADO	54.9	10,053.0	142.5	23,614.0	10.0	8.9
ESPECIALIZACIÓN	17.6		30.4		5.6	
MAESTRÍA	34.2		100.3		11.4	
DOCTORADO	3.1		11.8		14.3	
TOTAL NACIONAL	25,394.6	1,165,844.0	30,059.0	1,543,521.0	1.7	2.8

* Sistema escolarizado. No incluye capacitación para el trabajo

** Incluye técnico superior

n.d. Cifras no disponibles

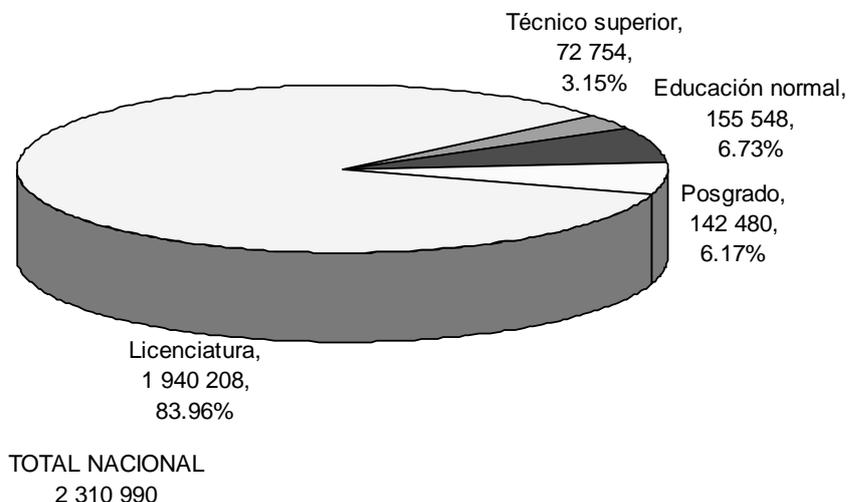
NOTA: Debido a las aproximaciones las sumas pueden no coincidir con los totales

Fuentes: Anexos estadísticos del 5o. Informe de Gobierno, 2000 y 5o. Informe de Gobierno 2005.

Para educación superior Anuarios estadísticos de la ANUIES

Gráfica 3.1

POBLACIÓN ESCOLAR DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2004



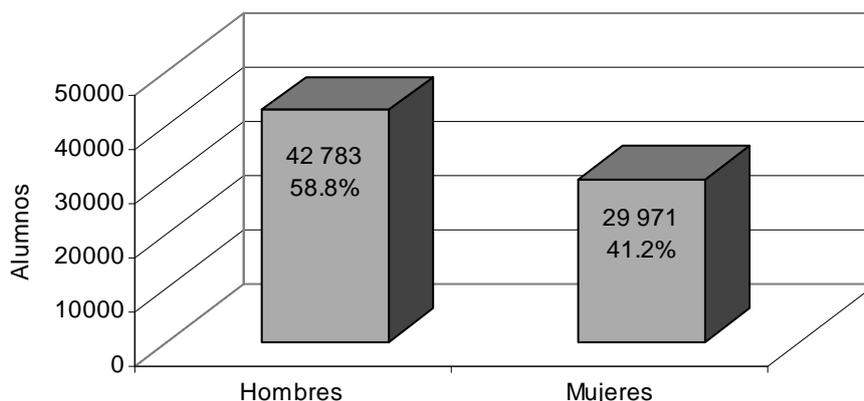
Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004

En el nivel técnico superior para el año 2004 había un total de 72 754 alumnos que representan el 3.1% de la población escolar de educación superior, de los cuales, 42 783 eran alumnos y 29 971 alumnas. Esto significa que para este rubro, el 58.8% son hombres y el 41.2% corresponde a las mujeres. Esta información se muestra en la Gráfica 3.2.

Se debe mencionar que algunas de las carreras a nivel técnico superior son las siguientes: ciencias agropecuarias (agronomía, horticultura, ingeniería agro industrial), ciencias de la salud (enfermería y obstetricia, instrumentación quirúrgica, nutrición, odontología, optometría, química de la salud, radiología), ciencias naturales y exactas (bioestadística y química), ciencias sociales y administrativas (administración, archivonomía y biblioteconomía, ciencias sociales, trabajo social, contaduría, mercadotecnia, organización deportiva, relaciones comerciales, seguridad pública y turismo), educación y humanidades (danza, música, docencia, e idiomas), ingeniería y tecnología (biotecnología, computación y sistemas, ingeniería ambiental, ingeniería textil y de transportes), entre otras.

Gráfica 3.2

**POBLACIÓN ESCOLAR DE NIVEL TÉCNICO SUPERIOR
POR SEXO, 2004**



TOTAL NACIONAL: 72 754

Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004.

En el cuadro 3.2. se mencionan las áreas en las que se encuentra clasificado el nivel técnico superior y se describen datos que indican cómo está conformada dicha población por sexo.

Cuadro 3.2

Población escolar de los Niveles Técnico Superior por áreas de estudio

Áreas de estudio	2004			2003	
	Primer ingreso y Reingreso			Egresados	Titulados
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>	<i>Total</i>
Técnico Superior					
Ciencias agropecuarias	466	288	754	150	191
Ciencias de la salud	1204	2229	3433	1094	808
Ciencias naturales y exactas	58	74	132	54	54
Ciencias sociales y administrativas	10666	13770	24436	6609	5878
Educación y humanidades	421	1127	1548	301	112
Ingeniería y tecnología	29968	12483	42451	10390	8114
TOTAL	42 783	29 971	72 754	18 598	15 157

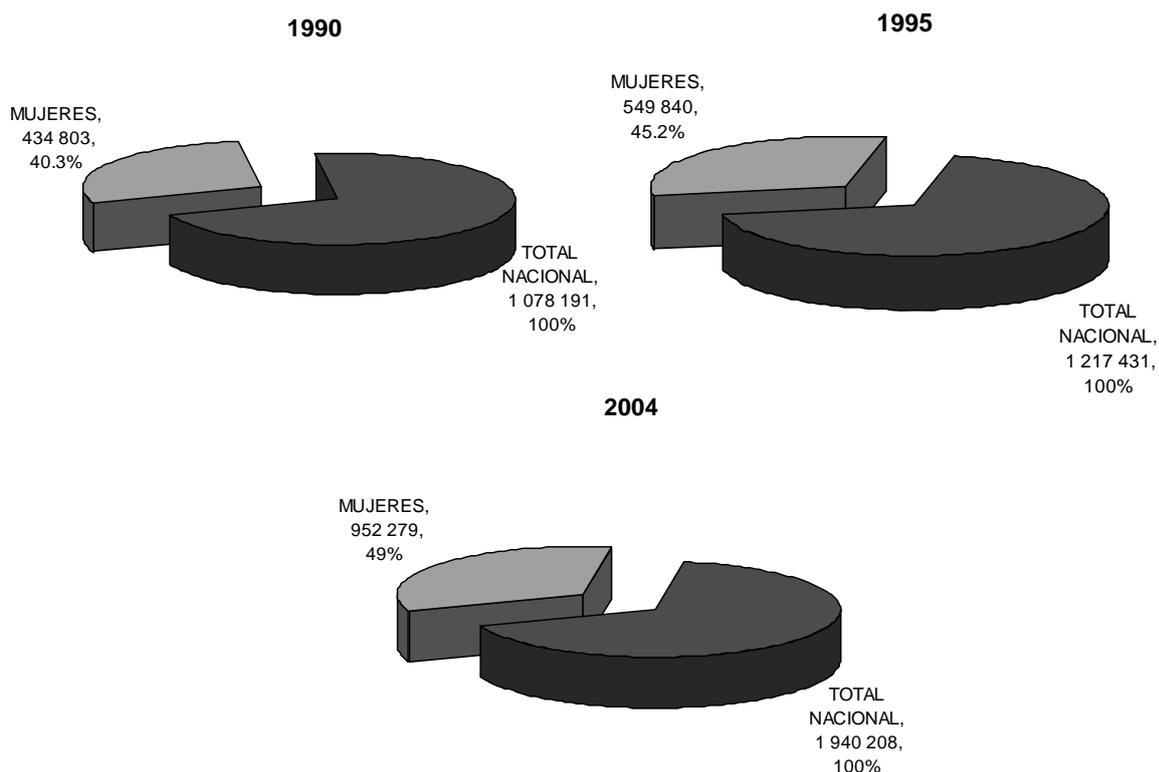
Fuente: ANUIES: Anuario Estadístico 2004.

Respecto a la participación de la mujer en la población escolar en el nivel de licenciatura, se puede apreciar como se modifica favorablemente el acceso de las alumnas durante los siguientes años: en 1990 habían 434,803 alumnas y representaban el 40.3 % del total; en 1995 eran 549 840,

representaron el 45.2 % de alumnas y en 2004 alcanzaron un total de 952 279 y les correspondió el 49.0 % de ese nivel académico. Estos datos se muestran en la Gráfica 3.3.

Gráfica 3.3

Participación de la mujer en la población escolar de nivel licenciatura, 1990- 2004



Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004

En el periodo de 1990 a 2004, la mujer accedió paulatinamente a todas los ámbitos de las áreas de estudio, incluso a las “tradicionalmente masculinas” como las ciencias agropecuarias (30.5%), ciencias naturales y exactas (48.9%), ingeniería y tecnología (31%). Se muestra la distribución en el Cuadro 3.3.

Cuadro 3.3

Participación de la mujer en las áreas de estudio de nivel licenciatura, 1990-2004

ÁREAS DE ESTUDIO	1990			1995			2004		
	TOTAL	MUJERES	%	TOTAL	MUJERES	%	TOTAL	MUJERES	%

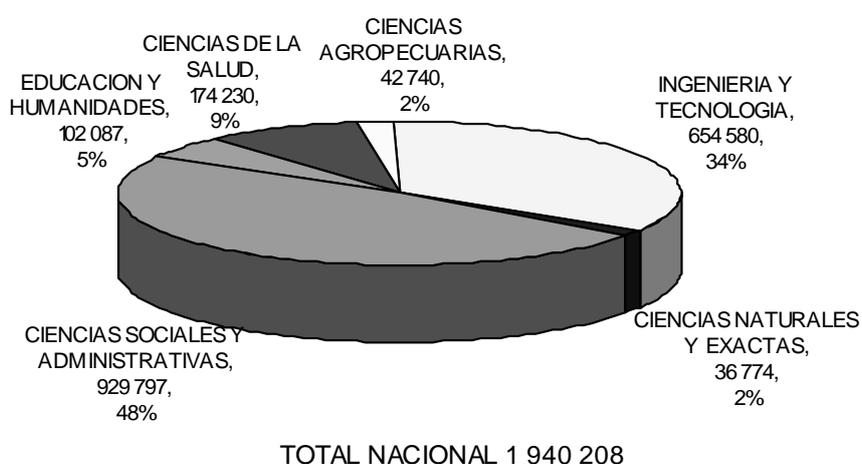
CIENCIAS AGROPECUARIAS	55,814	8,102	14.5	31,523	7,485	23.7	42,740	13,053	30.5
CIENCIAS DE LA SALUD	111,136	61,637	55.5	116,570	67,471	57.9	174,230	109,503	62.8
CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	28,134	11,189	39.8	21,070	9,084	43.1	36,774	17,976	48.9
CIENCIAS SOCIALES Y ADMINISTRATIVAS	507,937	255,737	50.3	618,705	338,513	54.7	929,797	540,432	58.1
EDUCACIÓN Y HUMANIDADES	33,635	20,387	60.6	35,363	23,207	65.6	102,087	68,259	66.9
INGENIERÍA Y TECNOLOGÍA	341,535	77,751	22.8	394,200	104,080	26.4	654,580	203,056	31.0
TOTAL NACIONAL	1,078,191	434,803	40.3	1,217,431	549,840	45.2	1,940,208	952,279	49.0

Fuente: Anuarios Estadísticos de la ANUIES

Se destaca la preferencia de la mujer por áreas de estudio de nivel licenciatura, relacionadas con la educación y humanidades, ciencias de la salud, ciencias sociales y administrativas, Le siguen las ciencias naturales y exactas, ingeniería y tecnología y ciencias agropecuarias.

Gráfica 3.4

Población escolar de nivel licenciatura por áreas de estudio, 2004



Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004.

En la Gráfica 3.4 se aprecia la distribución general de la población escolar a nivel licenciatura por áreas de estudio, la población total es de 1 940 208.

En relación a las carreras que elige la mujer con más frecuencia se tienen las siguientes en orden de preferencia: Lic. en Administración, Lic. en Derecho, Contador Público, Lic. en Psicología, Medicina, Lic. en Informática,

Ingeniería Industrial etc. En los Cuadros 3.4 y 3.5 se detallan la lista de carreras y su relación con el total de preferencias.

Cuadro 3.4

LAS CARRERAS* DE NIVEL LICENCIATURA MÁS POBLADAS, 2004

CARRERAS	PRIMER INGRESO						EGRESADOS			TITULADOS		
	PRIMER INGRESO			Y REINGRESO			2003			2003		
	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL	H	M	TOTAL
Lic. en Administración	21283	27763	49046	91134	122007	213141	12449	17840	30289	7547	11182	18729
Lic. en Derecho	25141	24685	49826	104200	102854	207054	15819	16084	31903	10618	10147	20765
Contador Público	11778	16822	28600	57297	81537	138834	10861	16236	27097	7408	11545	18953
Ing. Industrial	15576	7161	22737	70456	32272	102728	8529	3977	12506	4934	2648	7582
Lic. en Psicología	4862	16664	21526	17322	64838	82160	2154	8722	10876	1149	4996	6145
Medicina	6957	8283	15240	37288	42007	79295	5608	5626	11234	4124	3904	8028
Lic. en Informática	9961	8210	18171	40561	35349	75910	5395	5297	10692	2770	2959	5729
Ing. en Sistemas Computacionales	13750	5784	19534	51565	22619	74184	4897	2469	7366	2575	1385	3960
Arquitecto	8787	4505	13292	37036	18632	55668	4487	2358	6845	2950	1820	4770
Ing. Electrónico	8699	1385	10084	43817	6442	50259	5632	860	6492	4088	695	4783
Lic. en Ciencias de la Comunicación	3707	5586	9293	15550	24012	39562	2407	4343	6750	1133	2206	3339
Lic. en Mercadotecnia	3770	4691	8461	15771	21127	36898	2049	3264	5313	1043	1923	2966
Cirujano Dentista	3195	5682	8877	12585	23186	35771	1837	3338	5175	1300	2324	3624
Ing. Civil	7039	1308	8347	27979	4628	32607	3629	538	4167	2725	453	3178
Ing. Mecánico**	6648	487	7135	28019	2426	30445	3173	301	3474	2587	64	2951
Lic. en Diseño Gráfico	3752	3955	7707	13352	15669	29021	1642	2311	3953	552	1061	1613
Lic. en Pedagogía	1640	6428	8068	5980	22106	28086	928	3776	4704	390	1661	2051
Ing. Químico	2932	2359	5291	14985	11928	26913	1877	1458	3335	1487	1038	2525
Lic. en Economía	2873	2237	5110	12680	9693	22373	1945	1462	3407	1318	1095	2413
Lic. en Comercio Internacional	2253	2778	5031	9483	11860	21343	1256	1769	3025	705	1021	1726
SUBTOTAL	154603	156773	321376	707060	675192	1382252	96574	102029	198603	61403	64427	125830
OTRAS	81168	80393	161561	280859	277087	557956	33443	36109	69552	19438	22164	41602
TOTAL NACIONAL	245771	237166	482937	987929	952279	1940208	130017	138138	268155	80841	86591	167432

*Incluye todas las especialidades

** No incluye : Ing. Mecánico Electricista

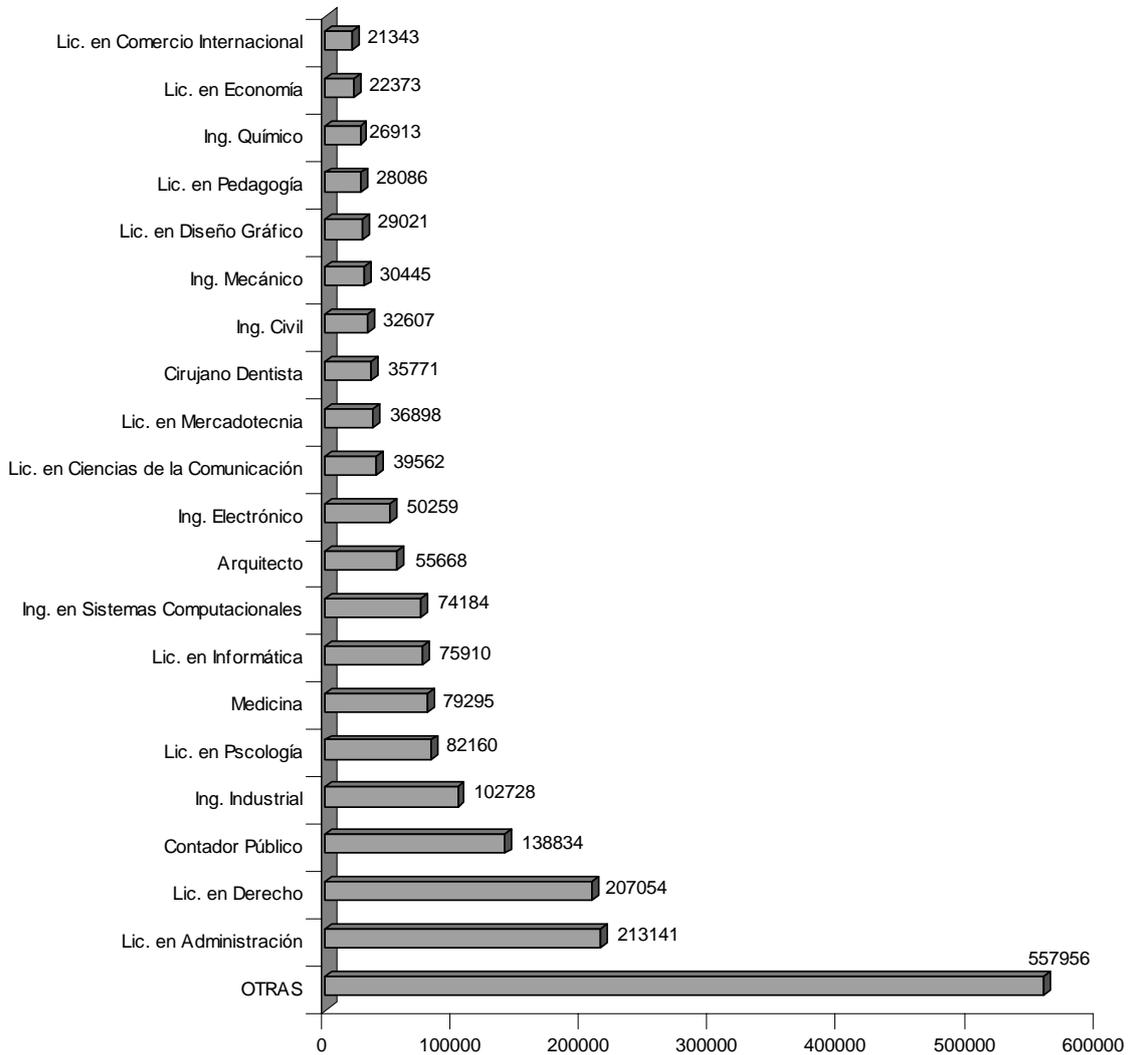
Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004.

Se observa a nivel global (incluye hombres y mujeres) en la Gráfica 3.5 la escala de preferencias por carrera. En la Gráfica 3.6, se observan las carreras de licenciatura con mayor población de la mujer, al año 2004.

Gráfica 3.5

Las carreras de nivel licenciatura más pobladas, 2004

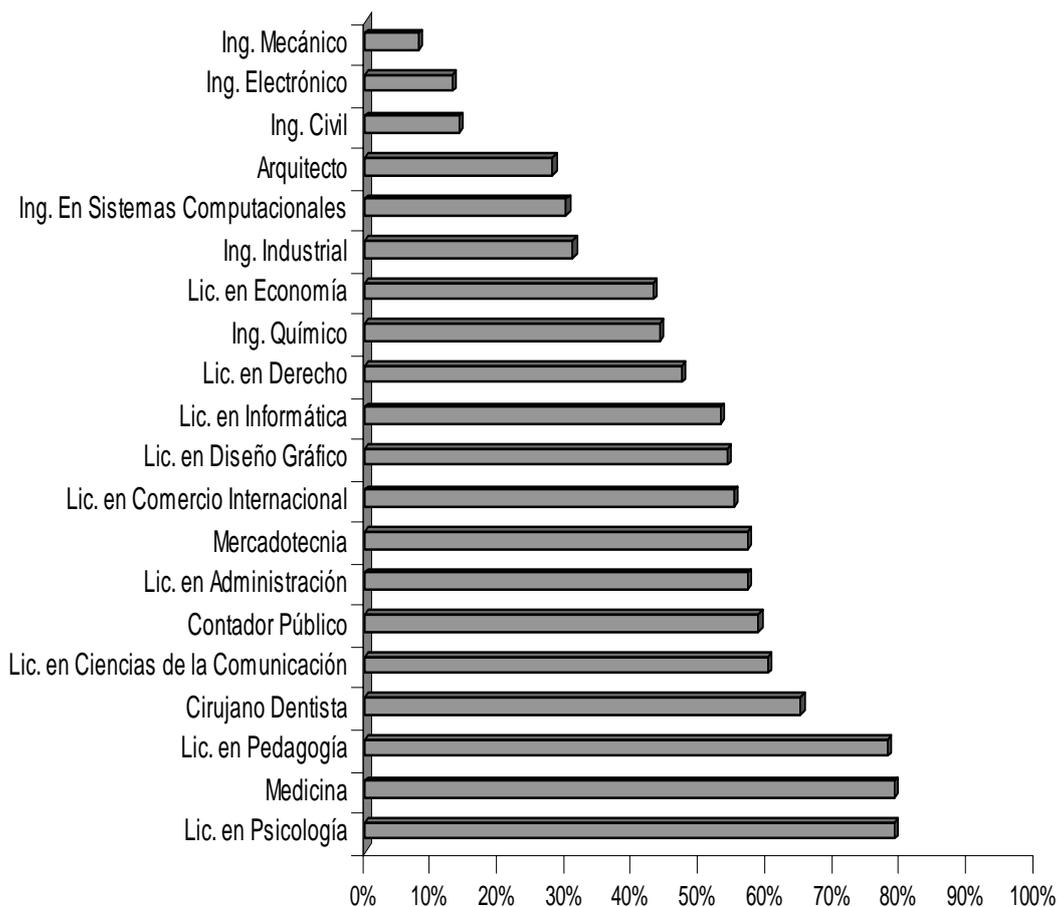
TOTAL NACIONAL 1 940 208



Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004

Gráfica 3.6

Las carreras de licenciatura con mayor población de la mujer al año 2004



Fuente: Datos provenientes del Cuadro 3.6. ANUIES. Anuario Estadístico 2004.

Se puede observar que al elegir estas carreras, las egresadas están capacitadas para ocupar puestos ejecutivos y administrativos, sin embargo su presencia en la fuerza de trabajo en la cúpula de la corporación administrativa está aún lejos. En 1995, (United Nations, en Wirth, 2002) la mujer ocupaba el 5 % de los cargos más altos de dirección de las grandes corporaciones a nivel mundial, no existe a la fecha gran variación al respecto

Cuadro 3.5

Las carreras de licenciatura con mayor población de la mujer al año 2004.

2004			
Posición	Carrera	Cantidad de alumnas nuevo ingreso y reingreso	Porcentaje
1	Lic. en Administración	122,007 *	57
2	Lic. en Derecho	102,854	47.3
3	Contador Público	81,537 *	58.7

4 Lic. en Psicología	64,838 *	79
5 Medicina	42,007 *	79
6 Lic. en Informática	35,349 *	53
7 Ing. Industrial	32,272	31
8 Lic. en Ciencias de la Comunicación	24,012 *	60
9 Cirujano Dentista	23,186 *	65
10 Ing. En Sistemas Computacionales	22,619	30
11 Lic. en Pedagogía	22,106 *	78
12 Mercadotecnia	21,127 *	57
13 Lic. en Diseño Gráfico	15,669 *	54
14 Arquitecto	15,632	28
15 Ing. Químico	11,928	44
16 Lic. en Comercio Internacional	11,860 *	55
17 Lic. en Economía	9,693	43
18 Ing. Electrónico	6,442	13
19 Ing. Civil	4,628	14
20 Ing. Mecánico	2,426	8

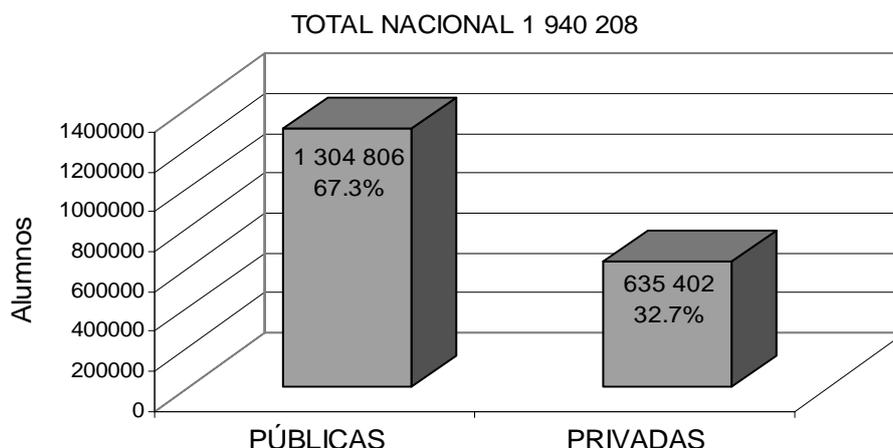
* Carreras donde la población de mujeres supera a la de hombres.

Fuente: Datos provenientes del Cuadro: 3.6. ANUIES, Anuario Estadístico, 2004.

Una gran proporción de mujeres trabaja en el área de recursos humanos, seguida por la de contabilidad; como contrapartida muy pocas mujeres ocupan algún cargo ejecutivo en el área de producción. En la práctica, la mujer ejecutiva tiene estudios superiores al de preparatoria; se encuentran con grados de licenciatura, posgrado, diplomados, carreras técnicas y otros. La formación profesional más común fue la de administración de empresas, seguida de contaduría, psicología, actuaría, relaciones industriales, pedagogía y derecho (Zabludovsky, 2002).

Gráfica 3.7

Población escolar de licenciatura en universidades e institutos tecnológicos por régimen, 2004



Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2004.

Del gran total de estudiantes de licenciatura, 1 940 208 al año 2004, el 67.3% de alumnos asistieron a escuelas públicas y el 32.7% acudió a escuelas privadas de acuerdo con la Gráfica 3.7, cabe destacar este dato, porque se puede observar que la educación superior pública en México en su mayoría es gratuita, lo cual facilita a la mujer el acceso a una educación superior y a la posibilidad de aspirar a puestos de mayor importancia en su futuro ejercicio profesional, ya que como es conocido, en algunos sectores del país, la educación se privilegia para el hombre.

Los siguientes datos del nivel de posgrado referidos en el Cuadro 3.6, corresponden al Anuario Estadístico 2003 (ANUIES), desagregados por sexo.

La Concentración Nacional de la Población de Especialización de primer ingreso y reingreso fue de 30,580 alumnos, de los cuales eran 16,391 hombres y 14,189 mujeres. Egresaron en el año 2002, 5,284 hombres y 5,023 mujeres con un total de 10,307 egresados. En cuanto a los graduados en el año 2002 fueron 3,866 hombres y 3,369 mujeres, y un total de 7,235 graduados. El promedio de población para este grupo fue de 53% de hombres y 47% de mujeres.

La Concentración Nacional de la Población de Maestría, de primer ingreso y reingreso fue de 98,264 alumnos, cifra conformada por 54,559

hombres y 43,705 mujeres. Egresaron en el año 2002, 14,710 hombres y 11,543 mujeres que formaron un total de 26,253 egresados, de los cuales se graduaron en el año 2002 6,414 hombres y 4,787 mujeres con un total de 11,201 graduados. El promedio de población para este grupo fue de 56% para los hombres y de 44% para las mujeres.

Finalmente la Concentración Nacional de la Población de Doctorado de primer ingreso y reingreso fue de 10,825 de los cuales fueron 6,633 hombres y 4,192 mujeres. Egresaron en el año 2002, 913 hombres y 533 mujeres, con un total de 1,446 egresados. Los graduados del año 2002 fueron 749 hombres y 479 mujeres con un total de 1,224 graduados. Para este grupo, el porcentaje promedio de población fue de 62% de hombres y 38% de mujeres.

Cuadro 3.6

Concentración Nacional de la Población 2003	Población Escolar a Nivel Posgrado 2003								
	<i>Primer Ingreso y Reingreso</i>			<i>Egresados 2002</i>			<i>Graduados 2002</i>		
	Hombres	Mujeres	Suma	Hombres	Mujeres	Suma	Hombres	Mujeres	Suma
Maestría	54,559	43,705	98,264	14,710	11,543	26,253	6,414	4,787	11,201
Especialización	16,391	14,189	30,580	5,284	5,023	10,307	3,866	3,369	7,235
Doctorado	6,633	4,192	10,825	913	533	1,446	749	479	1,224

Fuente: ANUIES. Anuario Estadístico 2003.

La escolaridad de la mujer en México se ha elevado considerablemente, y los datos arriba citados muestran que alcanza el 44, 47, y 38 % para los niveles de maestría especialización y doctorado respectivamente, a excepción del grado de doctorado, las cifras citadas se acercan considerablemente a las obtenidas por los hombres.

Se observa en la práctica, que el factor educativo no ha incidido significativamente en la obtención de oportunidades laborales equitativas, explicado de manera importante por el “Techo de Cristal” y se requiere que las

mujeres traspasen ese techo, a fin de llegar a ocupar puestos de mayor jerarquía ocupacional, como los de sus compañeros.

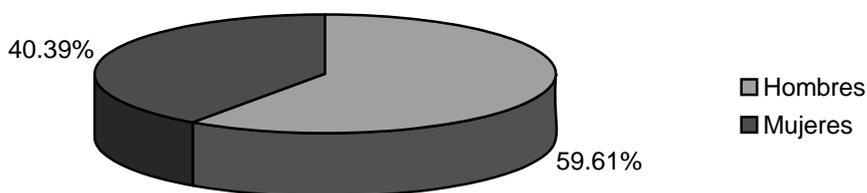
Es interesante tomar del sector laboral académico el caso de las científicas de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y conocer cómo se está rompiendo el “Techo de Cristal” en esa población, que cuenta con amplia preparación académica, está informada, politizada y donde las condiciones laborales distan de ser equivalentes para ellas.

Ha sido poco estudiada y valorada, la presencia de la mujer en actividades científicas de la UNAM, por ejemplo en el Congreso Universitario de 1990, no se discutió sobre la situación académica, laboral o social de las investigadoras universitarias; en las Conferencias Temáticas de ese Congreso solo hubo ocho mujeres ponentes y 84 ponentes hombres (Conferencias Temáticas del Congreso Universitario, 1990).

Del personal académico al año 2005 el 40.39 % está formado por mujeres y 59.61 por hombres (Véase Gráfica 3.8). Sin embargo de los profesores e investigadores con categoría de “Titular C”, sólo el 20 % son mujeres (Educación Superior. Cifras y Hechos, Año 1, Num.1, CEIICH 2001, en Bustos, 2003).

Gráfica 3.8

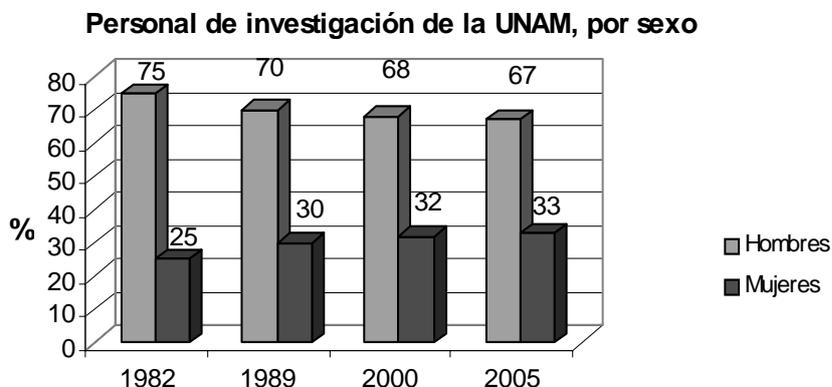
PERSONAL ACADÉMICO



Fuente: Anuario del Personal Académico UNAM. 2005

Respecto al subsistema de investigación científica de la UNAM los datos de la Gráfica 3.9 son ilustrativos, el crecimiento de la participación de la mujer ha sido bajo (8%), si se toma en cuenta que el lapso comprendido es de 23 años (1982-2005).

Gráfica 3.9



Fuente: Educación Superior. Cifras y Hechos. Año I, No. 1 CEIICH, UNAM, 2001 y Anuario, Estadísticas del Personal Académico de la UNAM. 2005

Se ha sumado gradualmente la mujer al quehacer científico, lo cual indica que se han superado algunos obstáculos institucionales y culturales. Muestra que hay un nuevo sector de mujeres con características específicas, necesidades y demandas que deben estudiarse e incorporarse, contemplando la existencia de niveles de formación, de decisión y áreas de conocimiento donde la participación femenina aún no se expresa (Blázquez y Gómez, 2003).

Ante el cuestionamiento de por qué la mujer aún tiene miedo de incursionar en las ciencias, como matemáticas, física y las ingenierías, se piensa que hay varios factores, entre ellos, las investigadoras respectivas señalan la ignorancia cultivada del mundo masculino que no acepta la diferencia, “la otredad”; la imposición de una actuación puramente racional y una apariencia masculina para ser aceptadas y así garantizar seriedad y capacidad; la exigencia de hablar y pensar con mesura para no aparecer como desafiantes, incorregibles o rebeldes; la adopción de las reglas del juego y de los estereotipos masculinos; así como de los mecanismos de evaluación y promoción basados en la dedicación prioritaria hacia el quehacer profesional que ignora la doble jornada y otros aspectos importantes de la vida (Blázquez y Gómez, 2003).

Se destaca la importancia del trabajo conjunto de la mujer, que aporta estrategias originales, a fin de apoyar y motivar creativamente, compartir el descubrimiento e imaginación. Promover así una visión distinta de la ciencia y la educación superior que al conjuntarse con la del hombre se amplíe el espectro de factores biológicos, psicosociales y culturales que puedan contribuir a redefinir y entender los propósitos y metas de la ciencia y la tecnología, obtener así nuevos elementos de análisis y métodos diferentes para interpretar y entender mejor a la naturaleza y a los seres humanos (Blázquez y Gómez, 2003).

3.2 Área laboral

Durante las décadas de los 80 y 90, la mujer ha incursionado en el campo laboral de manera importante, también ha contado con una formación académica que la capacita para ocupar puestos ejecutivos, sin embargo su ingreso y ascenso se ve limitado por percepciones y valores profundamente arraigados en la cultura de las organizaciones y en la sociedad en general. De tal manera predominaba esta situación en el mundo que la ausencia de la mujer en cargos gerenciales, no representaba mayor importancia y no se veía como algo problemático.

Así como se mencionó al principio de este trabajo, las pautas culturales prevaletentes tienen implícitos estereotipos sexuales, que no obstante los grados académicos, conocimientos y habilidades que tenga la mujer, niegan o cuestionan la capacidad de ella para ocupar puestos de toma de decisiones y comprometerse profesionalmente con la empresa.

Esta forma de percibir a la mujer no ha sido comprobada y se da por cierta. Sin embargo promueve una diferencia en torno a la evaluación del hombre y la mujer, limitando la posibilidad de adquirir experiencia en las áreas de la empresa que le permita ascender en su carrera directiva, impidiéndole su movilidad vertical, por lo que está sobrerrepresentada en las áreas de apoyo como atención al cliente, comunicaciones, personal, recursos humanos, relaciones públicas etc. (Zabludovsky, 2001).

Los datos que se incluyen para explicar el área laboral y la situación de las directivas en México, proceden de investigaciones que realizó Zabludovsky (2001) sobre ejecutivas y empresarias mexicanas, los datos obtenidos resaltan la condición específica del país, son relevantes debido a que se cuenta con pocos estudios e información de otras fuentes respecto a ésta temática.

Burel y Hearn (1990, en Zabludovsky, 2001, pp. 22) refieren, que “la brecha entre la presencia masculina y femenina en los cargos de alta dirección se explica tanto por factores socioculturales de carácter general como por elementos más específicos relacionados con la cultura organizacional. En este sentido se puede afirmar que las organizaciones construyen nuestras nociones de sexualidad y a su vez éstas se constituyen en los fundamentos de la organización”.

El horario de trabajo, el rango y el sexo del funcionario(a) suelen estar muy relacionados. En la mayoría de las empresas suele ser el factor del tiempo un argumento para no promover a la mujer a altos cargos de dirección; ya que se atribuye, que ellas necesitan hacerse cargo de sus obligaciones familiares (Hola y Todaro, 1992, en Zabludovsky, 2001).

En México, la presencia de ejecutivas es menor entre el sector privado que en el público este dato coincide también para otros países y se concentran en la prestación de servicios como: instituciones de salud, educación y cultura, como museos, librerías, organizaciones artísticas e instituciones filantrópicas (Glass Ceiling Comisión, 1995: Wright and Crockett-Tellei, 1995, en Zabludovsky, 2001). Existe menor discriminación en el sector público que en el privado, sin que implique por ello que la mujer acceda a la toma de decisiones en las posiciones ejecutivas. Ver Cuadro 3.7. También nos muestra que la mujer ocupa la parte baja de la pirámide organizacional, y que ocupa el 54.9 % de diversos puestos como oficinistas.

Cuadro 3.7

Distribución por sexo de los funcionarios (as) públicos, gerentes del sector privado y oficinistas.

<i>Ocupación principal</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>
Funcionarios (as) públicos	70,991	56,317	79.33	14,674	20.67
Gerentes sector privado	401,977	346,699	86.25	55,278	13.75
Oficinistas	2,065,951	931,413	45.08	1,134,538	54.92
Total	2,538,919	1,334,429	52.56	1,204,490	47.44

Fuente: Elaborado por G. Zabludovsky con base en datos de la Encuesta Nacional del Empleo, INEGI, 1991

En un análisis de las 599 empresas más importantes del país (Revista Expansión, 1994, en Zabludovsky, 2001), se observó que del total de directivos, ninguna mujer ocupa esa posición. Respecto a los siguientes seis cargos ejecutivos más importantes, por debajo de los directores como son: de administración, finanzas, comercio, producción, recursos humanos e informática, la mujer ocupa el 5.48 % de los cargos dirigentes, a excepción de la dirección de recursos humanos con 16.64%; para el área de producción, sólo se tiene el 2.16%.(Véase Cuadro 3.8).

Cuadro 3.8

**Principales Puestos Ejecutivos
(División por Sexo)**

<i>Puestos</i>	<i>Hombres</i>	<i>%</i>	<i>Mujeres</i>	<i>%</i>	<i>Total</i>
Dirección General	599	100	0	0	599
Administración	475	95.38	23	4.62	498

Finanzas	494	94.27	30	5.73	524
Comercio	478	96.76	16	3.24	494
Producción	407	97.84	9	2.16	416
Recursos Humanos	441	83.36	88	16.64	529
Informática	462	94.29	28	5.71	490
Total	3,346	94.52	194	5.48	3,540

Fuente: Elaborado por G. Zabludovsky con base en los directorios de Expansión ("Las empresas más importantes de México", 1994)

Aunada a la "segregación vertical" (relacionada con la presencia de la mujer en puestos de menor nivel jerárquico) también está la "segregación horizontal" (la mujer en determinadas ramas u ocupaciones), explicadas en la posición de las mujeres en los diferentes puestos directivos mencionados (Zabludovsky, 2002)

Algunos estudios que han intentado explicar cómo ocurre este fenómeno (Chodorow, 1978, Guilligan, 1982, Heller, 1994, en Zabludovsky, 2001, pp. 31) afirman que, "la concentración del liderazgo femenino, en el área de recursos humanos, se debe a que las mujeres se inclinan más por las motivaciones de afiliación, que está dada por la capacidad de relacionarse con otras personas, que por las motivaciones de logro y poder".

Respecto a la participación de la mujer a lo largo del país, el estado de la república en que la mujer tiene menor participación es Nuevo León, donde su presencia en cargos directivos apenas alcanza el 14 %. Zabludovsky (2001), concluye en estudios previos realizados que, Nuevo León se caracteriza por una determinada cultura empresarial, que tanto en las empresas pequeñas como en las grandes, todavía se ve con reticencia la participación de la mujer en los cargos de dirección de la empresa. Se resalta este dato, en virtud de que este estado ocupa el segundo lugar, después del Distrito Federal donde tienen su sede las grandes compañías Véase Cuadro 3.9

Cuadro 3.9

Estados más industrializados según el porcentaje de empresas con mujeres.

<i>Entidad</i>	<i># de empresas</i>	<i>S/mujeres</i>	<i>%</i>	<i>C/mujeres</i>	<i>%</i>
Distrito Federal	262	195	74.44	67	25.5

Estado de México	68	44	64.7	24	35.2
Nuevo León	96	82	85.4	14	14.5
Jalisco	43	32	74.4	11	25.5
Total	469	353	75.2	116	24.8

Fuente: Elaborado por Gina Zabudovsky con base en los datos de *Expansión* ("Las empresas más importantes de México", 1994).

Refiere la autora, que se piensa que incluso sea menor este porcentaje que se tiene a través de los directorios de expansión, ya que al cotejar los datos, se constató que una de ellas ocupaba varios cargos y otras más no eran realmente las directoras generales, sino tenían otros puestos más bajos.

En una investigación de campo en el Distrito Federal, respecto al papel de la mujer al interior de las organizaciones, realizada por Zabudovsky en 1994-95 (y reportada en 2001), en algunas de las compañías más importantes de México, se enviaron tres tipos de cuestionarios, dirigidos a los presidentes (as) de las compañías, a los directores (as) del área de recursos humanos y a las mujeres ejecutivas. Inicialmente se distribuyeron los cuestionarios en 86 compañías del Distrito Federal y sólo respondieron en 28 empresas. Se mencionan enseguida, los resultados relevantes:

Sólo contestaron 10 empresas el cuestionario dirigido a los presidentes (as) o directores(as) generales; al respecto, sus percepciones en torno a los principales obstáculos que impiden el ascenso de la mujer a cargos ejecutivos se relacionan con factores culturales en los que se comparten estereotipos y supersticiones (31.8 %), seguidos de su exclusión en las redes de información y de comunicación de la empresa (22.7 %) y por el comportamiento contraproducente de los colegas del sexo masculino (18.2 %). En términos generales, no atribuyen los obstáculos a las propias políticas de la empresa, a la posibilidad de que éstas no quieran asumir riesgos colocando mujeres en cargos ejecutivos, ni a alguna falla en la planeación de las atribuciones de los cargos gerenciales. Sin embargo, la gran mayoría acepta que es responsabilidad de la empresa, la introducción de estrategias que tomen en cuenta las necesidades de las mujeres en cargos administrativos.

En cuanto a los atributos que debe tener la mujer para poder competir en los principales cargos de la empresa, se encuentra la preparación formal y la actualización, como lo más relevante; seguida de cuestiones vinculadas con el “compromiso y responsabilidad”; de menor importancia serían, la autoconfianza y fortaleza, su madurez y desempeño, la naturaleza de su carácter y posibilidades de contar con un equipo de apoyo.

Zabludovsky corroboró que la proporción de la mujer que ocupa los puestos más altos es menor del 5%; la cifra es similar a fuentes estadísticas y directorios consultados para este estudio.

De los cuestionarios dirigidos a directores (as) de recursos humanos, contestaron 66 de los 86 enviados. La mayor parte de los entrevistados coincidió en señalar que las mujeres tienen mayores probabilidades de desempeñar cargos de alta dirección en las áreas de recursos humanos y compras (72.7%). El segundo y tercer lugar, corresponden a las direcciones de comunicación y relaciones públicas, y ventas y finanzas (68.2 y 63.6%, respectivamente). Como contrapartida, ocupan posiciones en el área de producción en sólo el 4.5%.

La presencia laboral femenina no parece estar en relación con la dimensión de la empresa. En las actividades de “apoyo administrativo”, los porcentajes de mujeres tienden a ser mayores. A medida que se asciende en la pirámide ocupacional, la presencia de la mujer disminuye; la proporción de mujeres gerentes es menor al 5%.

Los directores de recursos humanos, también evaluaron el desempeño de la mujer con relación a su preparación. Destacaron que la única área en que son más hábiles que los hombres son las que se vinculan con las relaciones interpersonales; como contraparte se le considera menos hábil, para asumir riesgos. En las áreas en que se le califica igual que al hombre, corresponden a las habilidades administrativas, relaciones con el cliente y al compromiso con la profesión. Señalan los atributos deseables en las ejecutivas a semejanza de los presidentes o directores generales, sin

contemplar políticas para mejorar sus condiciones, que pudiera tomar la empresa.

Las ejecutivas, por su parte, fueron quienes contestaron a mayores cuestionarios (86). Presentaron las siguientes características: edad, superior a los 30 años; experiencia, mayor a cinco años en su empleo actual; inician su carrera en el área de finanzas y o contabilidad; formación académica, afín; tienden a seguir el perfil de no tener hijos (el 64 % no los tiene y el 17.4 % tiene uno). La mayoría (70%), se desarrolla en el área de recursos humanos y contabilidad. Las especialidades de las ejecutivas con mayores niveles de ingresos, tienen carreras diversas, como economía, contaduría, psicología organizacional, actuaría y ciencias computacionales.

En relación con su carrera ejecutiva, todas contestaron que existen obstáculos para su adecuado desempeño. Estos obstáculos se clasifican en dos tipos:

- a) Dificultad para desempeñar los distintos papeles familiares y profesionales (estado civil, decisión de tener hijos, hogar y familia).
- b) Cuestiones culturales de diversos tipos que llevan a prácticas de discriminación y que se expresa en la denuncia que las ejecutivas hacen de la “ideología nacional”, el machismo y la discriminación.

Las medidas para disminuir la inequidad entre géneros, son diferentes para los representantes de las empresas y para las mujeres en cuestión; para ellos es indispensable la preparación y las propias actitudes asumidas por las ejecutivas para fomentar su carrera; para ellas, no depende tanto de estos factores, sino de la superación de las barreras culturales y organizacionales, vinculadas a la construcción social de género en nuestras sociedades.

3.2.1 Las empresarias en México

Se considera empresaria aquella mujer que es propietaria y dirigente de su empresa y que además, contrata por lo menos un trabajador o trabajadora asalariado(a) dentro de la misma. Es decir que es empleadora, y no se le vincula con la trabajadora por su cuenta o autoempleada (Zabludovsky, 2001, pp 71).

Con base en la Encuesta Nacional de Empleo de 1997, se puede observar que del total de la población ocupada el 33% son mujeres y el 66% son hombres (Zabludovsky, 2001). En el primer trimestre de 2004 las cifras no cambiaron significativamente, ya que la misma encuesta reporta para los hombres 64.5 % y para las mujeres 35.5 %; se considera que para las zonas más urbanizadas, el porcentaje asciende aproximadamente al 40.2 %, para las mujeres (CONAPRED, 2005).

Como dato comparativo, se encuentra que la mujer en las actividades empresariales ha cobrado importancia en México y en el ámbito mundial. Con base en estadísticas de distintos países, se puede apreciar que entre el 25% y el 33 % de las empresas del mundo están dirigidas por mujeres que son propietarias de las mismas. Estos negocios abarcan diversos tamaños y giros, desde el nivel micro hasta compañías multinacionales. Su presencia está transformando el panorama de la vida empresarial contemporánea. (Zabludovsky, 1998).

Para 1989, el 94.86% de los establecimientos industriales del país eran microempresas, que emplean de uno a diez trabajadores como se aprecia en el Cuadro 3.10 (Zabludovsky, 2001).

Cuadro 3.10

Tamaño de las Empresas en la República Mexicana

<i>Tamaño de la empresa</i>	<i>Número de empresas</i>	<i>Porcentaje</i>
Microempresas	1'239,195	94.86
Pequeña empresa	59,803	4.57

Empresa mediana	4,618	0.35
Gran empresa	2,637	0.2
Total	1'306,253	100

Fuente: Gina Zabludovsky con base en INEGI, Censo Económico, 1989.

Nota. El tamaño de la empresa se mide de acuerdo con el número de trabajadores(as) que ocupa: Microempresa, 1 a 10 trabajadores(as). Pequeña empresa, 11 a 100 trabajadores(as). Empresa mediana, 101 a 250 trabajadores(as). Gran empresa, 251 y más trabajadores(as).

Algunos estudios que se han efectuado en otros países, explican la presencia de la mujer en la dirección y propiedad de pequeñas empresas, en función del atractivo que éstas representan para los grupos que se han visto fuertemente limitados en otras fuentes de empleo. Se ha comparado la actitud de la mujer con la de los “nuevos inmigrantes” que optan por fundar una pequeña empresa como una forma de buscar otra opción frente a las limitaciones con las que se encuentran para ingresar y permanecer dentro de la fuerza de trabajo (Committe on Small Business, 1984 –85; Loscoco, Robinson et al., 1991, en Zabludovsky, 2001).

Los siguientes datos que se mencionan, corresponden a la investigación de campo, que realizó Zabludovsky en 1998, en la zona metropolitana de la ciudad de México, sobre una muestra representativa de empresas y se les aplicó un cuestionario, que incluyó varios tópicos como: perspectiva y proyectos empresariales, formas de financiamiento, utilización de la tecnología y retos, y satisfacciones de la actividad empresarial.

Las mujeres empresarias constituían el 14% del empresariado de la zona metropolitana de la ciudad de México, Éstas empresas se ubican de manera importante en el sector de servicios educativos (36%), servicios personales (22%) y en el comercio (19% en el mayoreo y 17% en el menudeo), en un porcentaje menor también se le ubica en el sector industrial (13% en manufacturas durables y 8% en manufacturas no durables).

Respecto al tamaño de las empresas, las empresarias participan en el 20% de las microempresas, el de las pequeñas empresas representan el 11% y en las medianas y grandes es tan sólo del 4%.

La antigüedad promedio de las empresas propiedad de mujeres es menor de cinco años, les corresponde el 32 % (a diferencia de los hombres que representan 20 %). La mayoría de las empresarias tiene menos de 45 años; ellas mismas fundan sus empresas (61 %), sólo un 18 % las heredaron y el 13 % las compraron y el 8 % las recibieron sin inversión propia. La mayoría está centrada en el mercado interno y no importan o exportan al extranjero. Se insertaron en la actividad empresarial paulatinamente. Aquellas que lo hacen repentinamente, se explica por la pérdida de empleo, enfermedad o muerte de los padres o cónyuge y por el cambio de trabajo.

Respecto a las formas de financiamiento, la mayoría no obtiene créditos. Sólo el 14% reciben algún tipo de préstamo, este problema es generalizado también para el hombre. El 62 % de las empresarias financian sus negocios con ahorros familiares o personales. El 48 % reinvierte sus ganancias y el 39 % obtiene crédito a través de sus proveedores. También recurren al ahorro informal como tandas y préstamos entre conocidos.

El 56% de las empresarias son casadas, pero existe un alto índice de ellas, que no están unidas; el 45% es viuda, divorciada o soltera. La mayoría son madres, sólo un 10 % no tiene hijos. Su formación académica es de carreras comerciales y técnicas. Mientras que la de los hombres en este ámbito es de licenciatura.

La mayoría de ellas son propietarias únicas (52%), cuando están en sociedad, lo hacen con familiares (67%). No establecen alianzas con otros socios, explicada por su ausencia en círculos empresariales.

Su contribución al gasto familiar representa el 62% del ingreso de su hogar. La mayoría dedica a su empresa 40 horas semanales o más. Sus empresas operan de tiempo completo. Ofrecen a sus trabajadores flexibilidad en el horario y otras prestaciones.

Sus principales fuentes de satisfacción son las siguientes: Realización personal y el cumplimiento de metas profesionales; búsqueda de

independencia y deseo de tener un negocio propio; creación de fuentes de trabajo y apoyo en la superación de empleados. Factores vinculados a la satisfacción de clientes y usuarios. Necesidad de obtener mayores ingresos y crear un patrimonio. Propiciar el servicio y ser útil a los demás.

Respecto a las frustraciones fundamentales de la mujer empresaria son las dificultades con el gobierno y los trámites burocráticos; la falta de apoyo financiero y de solvencia económica; las devaluaciones y crisis económicas externas y la competencia desleal. Sus respuestas fueron similares a las del hombre empresario.

Además de las barreras anteriores, la mujer enfrenta las barreras sociales en relación con el género: como el machismo y otras características culturales (40%); problemas de conciliación de diferentes roles (39%); desconfianza (36%); dificultades para el ejercicio de la autoridad y liderazgo (31%); ausencia de redes de apoyo (25%), exclusión de círculos empresariales predominantemente masculinos (23%) y otras formas de discriminación (17%). Sólo el 14% de ellas no ha enfrentado éstos u otros obstáculos como mujer.

Las empresarias, resaltan la importancia del entrenamiento y capacitación en cuestiones de administración de empresas, de las políticas de fomento, apoyo y en servicios de ayuda para el cuidado de sus hijos. Consideran esencial contar con más apoyo gubernamental, con más programas de entrenamiento en finanzas y mercadotecnia y la necesidad de establecer contacto con redes de apoyo y con otras asociaciones femeninas (Zabludovsky, 1998).

3.3 Área política

Es muy importante analizar lo que han hecho las mujeres en el ámbito político que han logrado llegar a puestos de alta dirección, a fin de ampliar las oportunidades de aquellas que desean acceder a los espacios públicos donde se toman decisiones.

Se ha planteado que la participación de la mujer que tiene conciencia de género puede ser causa y efecto de un cambio social. Se ha visto que los valores de la colectividad que están basados en estereotipos y tradiciones, así como el poder acaparado por el hombre, ha impedido que una mujer llegue a ocupar el puesto más alto del país, el de presidenta de la República.

Delgado (2001-2002) afirma que hay tres factores que determinan la falta de representatividad de la mujer en los puestos públicos: la dinámica de la política, situaciones estructurales, y una fuerte tradición devaluatoria y de discriminación contra la mujer. Las condiciones de éxito en las funciones del Poder Ejecutivo, pueden ser similares para todas las personas, pero cobran dimensiones distintas si se trata de un hombre o de una mujer.

Señala que en el ámbito político se requiere la capacidad de negociar, lograr consensos, manejar disensos, es indispensable la tolerancia, el liderazgo y la consciencia de que en la política la “forma es fondo” y que implica el ejercicio de poder y si éste es distinto cuando es ejercido por un género u otro. Remite al origen de la palabra “política”, que significa ciudadanía, la cual se obtuvo para la mujer hace cinco décadas. Respecto a los ámbitos en que se da la política y la dinámica de la misma se mencionan desde el núcleo familiar, la administración pública, las organizaciones sociales y políticas, las cámaras del Congreso, los partidos políticos es decir los lugares donde hay más de una persona.

Al lograr una mujer un puesto en la política, se vuelve relevante su biografía, debido a la interrelación de percepciones, actitudes, expectativas, interpretaciones de experiencias vitales y mitos que configuran la definición social de las funciones atribuidas a su sexo. La frase de Simon de Beauvoir: “la mujer no nace, se hace” viene a colación sobre el ser política, ya que interviene un proceso lento y constante, que implica una serie de estados y condiciones que favorecen u obstaculizan el cumplimiento de ese rol.

También es importante la dinámica de las estructuras institucionales, el momento histórico, los patrones de ejercicio del poder, la cultura y el tipo de

régimen así como el estilo de la persona que desee alcanzar puestos de elección en la administración pública, su perspicacia política, rasgos de carácter, y atributos personales que conformen sus habilidades para este ejercicio.

A. Ruiz Cortines, aprobó la iniciativa de ley para que la mujer en México accediera al voto y alcanzara el estatus de ciudadana; se logró hasta entonces, debido a que existía el argumento de que en la Constitución, la redacción gramatical no incluía los artículos femeninos y también se creía que ellas podrían ser fácilmente influenciadas por el clero para votar a favor de la derecha (según los seguidores de la izquierda). En Octubre de 1953, fue promulgado el derecho a la ciudadanía de la mujer (Delgado, 2001-2002).

A finales de 1970, se elige a la primera mujer gobernadora, en el estado de Colima, Griselda Álvarez perteneciente al Partido Revolucionario Institucional, (PRI) quien relata actualmente: “hacía sentir a los hombres de mi partido y del gabinete que era portadora de sus ideas, yo sólo ocupaba el cargo”. Instrumentó estrategias de connotación de género femenino tradicional a fin de que sus acciones fueran tomadas en cuenta.

En la década de los 80, Beatriz Paredes R., es electa gobernadora de Tlaxcala, también por el PRI; en la década de los 90 gobernó Yucatán Dulce María Sauri Riancho, también electa por el mismo partido. A fines de esta misma década gobernó el Distrito Federal, Rosario Robles Berlanga, por el Partido de la Revolución Democrática (PRD). Éstas últimas, cubrieron interinatos y fueron designadas por sus antecesores. Actualmente es gobernadora del estado de Tlaxcala, Amalia García, electa por el PRD.

En el Cuadro 3.11. se muestra que la participación femenina para el caso de diputadas en el Congreso de la Unión, ha ido en aumento lento pero gradual; en la década de los 50, la mujer participa por primera vez en el Poder Legislativo con una sola representante, sin embargo, para el año 2000 aunque todavía no alcanzaba el 20% del total de los escaños, el número de

representantes femeninas aumentó a 87, siendo 500 el número total de representantes de la Cámara de Legisladores.

Cuadro 3.11

Congreso de la Unión. Cuadro comparativo de diputadas. Legislaturas XLII-LVII

Periodo presidencial	Legislatura	Hombres	%	Mujeres	%	Total
1952-1958	XLII(1952-55)	161	99.4	1	0.6	162
	XLIII (1955-58)	156	97.5	4	2.5	160
1958-1964	XLIV (1958-61)	154	95	8	5	162
	XLV (1961-64)	176	95.1	9	4.9	185
1964-1970	XLVI (1964-67)	197	93.8	13	6.2	210
	XLVII (1967-70)	198	94.2	12	5.8	210
1970-1976	XLVIII (1970-73)	184	93.2	13	6.6	197
	XLIX (1973-76)	212	91.1	19	8.9	231
1976-1982	L (1976-79)	215	91.1	21	8.9	236
	LI (1979-82)	368	91	32	9	400
1982-1988	LII (1982-85)	358	88.5	42	11.5	400
	LIII (1985-88)	358	88.5	42	11.5	400
1988-1994	LIV (1988-91)	441	88.2	59	11.8	500
	LV (1991-94)	455	91.2	44	8.8	499
1994-2000	LVI (1994-97)	426	85.8	70	14.11	496
	LVII (1997-00)	413	83.6	87	17.4	500
TOTAL		4 472	90.3	476	9.7	4 948

Fuente: Novoa, Rosario, Más mujeres al Congreso, México, PRONAM, Secretaría de Gobernación, 1997

En el Cuadro 3.12, se observa la pobre representatividad de la mujer en el Senado de la República (10.1% en promedio, para el periodo 1964-2000). Es necesario señalar que para este puesto del Congreso de la Unión, la representación femenina se inició hasta 1964, es decir, 12 años después de la primera diputada en México. Por otro lado, los datos reportados muestran que el porcentaje de las mujeres senadoras disminuyó para el año 2000 y que de

manera general, el número de senadoras siempre ha sido menor que el número de diputadas.

Cuadro 3.12

Congreso de la Unión. Cuadro comparativo de senadoras. Legislatura XLVI- LVII

Periodo Presidencial	Legislatura	Hombres	%	Mujeres	%	Total
1964-1970	XLVI-XLVII	56	96.5	2	3.4	58
1970-1976	XLVIII- XLIX	58	96.6	2	3.3	60
1976-1982	L-LI	59	92.1	5	7.8	64
1982-1988	LII-LIII	58	90.6	6	9.3	64
1988-1994	LIV	54	84.4	10	15.6	64
	LV	60	93.7	4	6.2	64
1994-2000	LVI	112	87.5	16	12.5	128
	LVII	109	85.1	19	14.8	128
Total		586	89.9	64	10.1	630

Fuente: Novoa, Rosario, Más mujeres al Congreso, México, PRONAM; Secretaría de Gobernación, 1997.

Se reformó el Código Federal de Instituciones y Procesos Electorales (COFIPE), para “promover mayor participación de la mujer” en 1993. Sin embargo fue hasta 1996 que se legisló para obligar a los partidos a no exceder el 70% de candidaturas del mismo género. La representación actual dista aún de lograr dichos porcentajes. En la Cámara Baja, ascendió de 16 % (LVIII Legislatura) a 23.6% en las elecciones de 2003, (LIX Legislatura), conformada por 118 mujeres y 382 hombres, con un total de 500 diputados (Merino, 2006).

En relación con los países que conforman las Naciones Unidas, México ocupa la posición número 30 de mujeres en los parlamentos (Merino, 2006). Es decir que aún no se garantiza la proporcionalidad que está definida en el COFIPE, a pesar de los avances obtenidos en los espacios legislativos.

Durante la LVII Legislatura en octubre de 1997, se creó la primera Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados en México con los siguientes objetivos:

- a) Dar cumplimiento a todas las convenciones internacionales de apoyo a la mujer signadas por el gobierno de México.
- b) Examinar los delitos en contra de la mujer, violencia sexual, familiar y las condiciones del trabajo desfavorables.
- c) Pugnar por erradicar valores y estereotipos femeninos que limitan el crecimiento de la mujer.
- d) Aumentar la participación femenina en cargos de elección popular, así como en la vida política y económica del país.
- e) Diseñar políticas públicas para eliminar los tratos discriminatorios hacia las mexicanas.

Los principales alcances de esta Comisión de Equidad y Género logrados hasta el mes de junio de 2006 fueron:

- a) Ley contra la Violencia Intrafamiliar.
- b) Parlamento de Mujeres de México.
- c) Instituto Nacional de las Mujeres.
- d) Reformas al Código Federal de Instituciones y Procedimientos Electorales (COFIPE).
- e) Tipificación del feminicidio como delito penal.

- f) Centro de Estudios para el Adelanto de las Mujeres y la Equidad de Género.

Los retos pendientes de esta Comisión de Equidad y Género son:

- a) Nueva reforma al COFIPE para fortalecer la cuota 70-30 para las mujeres.
- b) Protección de los derechos sexuales y reproductivos en la Ley General de Salud.
- c) Transversalidad de la perspectiva de género en todas las Comisiones del Congreso y en el Presupuesto.
- d) Erradicación de la prueba de no gravidez en los ámbitos laboral público y privado.
- e) Lograr cambios culturales e incidir de manera más consistente en las políticas públicas a favor de la mujer.

Al respecto C. Rodríguez (2006), diputada por el PRD señala que, el reto central de la democracia, no es sólo el incremento en espacios de postulación, sino la elegibilidad de la mujer. Situación actualmente adversa para el género femenino y producto de la ancestral masculinizada educación social, que impide reconocer la capacidad de la mujer para representar a la sociedad y menos para aceptar que están aptas para la toma de decisiones. Resalta la importancia de encontrar las herramientas e instrumentos en las políticas públicas que fomenten la participación de la mujer en la política y en la toma de decisiones de gobierno, a fin de equilibrar su concurrencia en las esferas del Estado, para concederles que participen de acuerdo con su proporcionalidad demográfica en México.

De Silva (1991) refiere, que en el ámbito político, la mujer establece una relación con el poder muy intensa, por lo que es pertinente incluir aspectos

relevantes sobre esta temática y los modos en que ha influido en las mujeres que han alcanzado posiciones dentro de esta área ya que:

- a) Establece la representación política de más de la mitad de la población tradicionalmente excluida, lo cual se traduce, en última instancia, en una mayor apertura de la vida democrática.
- b) La participación de la mujer es cada vez más necesaria en los órganos donde se elaboran las normas jurídicas y se llevan a cabo las acciones para la solución de los grandes problemas sociales del país (como: pobreza, inflación, sobrepoblación, desempleo, escasez de alimentos, educación, vivienda, salud, violencia y contaminación ambiental), los cuales tienen relación directa con la reproducción; inmemorial responsabilidad femenina, que descansa en la división social del trabajo.
- c) Suele considerarse que la representación de la mujer en el ámbito político traerá una mayor consideración y desarrollo de estrategias en torno a la problemática específica de ese sexo, en los órdenes político, económico y social.

Madrid (2002), describe dos formas de “asimilación al poder” derivadas de la entrevista a seis mujeres que lograron acceder a puestos en el ámbito legislativo como diputadas y senadoras:

La primera forma de asimilación, corresponde a emblemas femeninos y atributos que el sistema simbólico patriarcal encarna como belleza, dependencia y el servicio a los otros y observó que en este caso, la mujer incorpora cognitivamente condicionantes genéricos de la subjetividad femenina como la dependencia, la servidumbre y la impotencia; asimismo, encontró cierta paradoja entre cognición, práctica y discurso, explicada por probables mecanismos de sobre vivencia y autoprotección en la contienda política.

La segunda forma de asimilación representa a los atributos que dentro del sistema simbólico son considerados como masculinos, por ejemplo, la

razón, los argumentos, el pensamiento, la solidaridad, para los cuales, la mujer manifiesta un estilo masculino en las expresiones corporales, lenguaje, actitud y forma de vestir, incorpora las formas y conductas que la cultura política patriarcal y tradicional mexicana, impone como representación consensuada para ejercer el poder. Se demostró, que la clase política mexicana está atravesada por una cultura masculina en la que el predominio de la razón y la fuerza son estructurantes de la representación del poder.

Destaca cinco tipos de poder:

- a) Poder autónomo. El poder reside en ser autónoma, libre e independiente de cualquier estructura.
- b) Poder autoritario. El poder radica en la imposición de normas, valores, códigos, a través de una disciplina férrea y a costa de cualquier interés personal, familiar, intelectual.
- c) Poder de la resistencia y rebeldía. El poder está presente mientras exista una lucha por resistirse a toda norma o valor impuesto de cualquier otro poder exterior.
- d) Poder democrático. Se expresa en aquella mujer que integra y representa los intereses de diversas posiciones y personas
- e) Poder negociador. Se adquiere con la capacidad de conciliar diversas opiniones y posturas políticas.

Señala que la identidad política es una experiencia subjetiva que está determinada por la singularidad de cada sujeto, por las características sociopolíticas dominantes de los referentes parentales, sociales, educacionales y familiares, así como por las experiencias de vida, el ámbito y el nivel económico. Las relaciones de poder en la contienda política, se activan en función de las situaciones presentadas, como consecuencia de la formación de identidades adquiridas en el proceso de socialización. Para la mayoría de las

entrevistadas la conciencia y compromiso de transformación social, fue un elemento que determinó su participación política, que ha permeado su subjetividad y las ha mantenido en su compromiso político. Re-significar las simbolizaciones de género les ha permitido desarrollar recursos y condiciones para enfrentar las dificultades que enfrenta la mujer al ejercer el poder en una cultura machista y patriarcal.

Para finalizar el capítulo referente al “Techo de Cristal” en México, se cita a Marcela Lagarde (2006), quien forma parte del Colegio de Académicas Universitarias y diputada por el PRD de la LIX Legislatura, y que resalta la situación de la mujer en México:

...denunciamos la represión, vindicamos la vida política democrática, defendemos la vía electoral para acceder al poder, el voto y las elecciones confiables. A pesar de todo, aún no somos elegibles a pesar de nuestros méritos, nos regatean con misoginia raquílicas cuotas y posiciones políticas, a diestra y siniestra en cada proceso de selección o de designación...

...a pesar de la desigualdad de género, con nuestra presencia y creatividad, ampliamos la matrícula educativa, el mercado laboral, la participación sindical, civil, y política y desde luego, la vida artística y cultural....

...a la luz de los nuevos paradigmas, debemos caminar hacia la reforma del Estado, ampliar y extender cambios económicos, sociales, jurídicos, políticos y culturales emancipadores de las mujeres y de todos los excluidos...

...queremos desaparecer los muros visibles e invisibles, que nos hacen a las mexicanas todas, ciudadanas de segunda, ilegales y clandestinas, amenazadas, en un mundo regido por normas que favorecen un orden patriarcal neoliberal y caduco....

Es relativamente reciente la participación de la mujer en la área política, escasos 50 años; apenas hace tres años se implementó una ley que restringe la discriminación entre otros, de la mujer de una forma específica; en agosto de 2006, se aprobó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, por lo que a la fecha es difícil medir el alcance y repercusión de esta nueva legislación. El acceso de la mujer a puestos de alta gestión es mínimo, en

relación con el del hombre. No obstante el interés por estas cuestiones ha ido creciendo y la influencia de las que han llegado a esos puestos, sobre el resto de las mujeres ha contribuido como modelos sociales y prueban que es posible alcanzar esas posiciones.

“Es más fácil desintegrar un átomo que un prejuicio”.

Albert Einstein.

Capítulo 4: Propuestas para Romper el “Techo de Cristal”

El presente capítulo constituye un corolario de la información descrita sobre el existente “Techo de Cristal”.

Estoy segura de que el “Techo de Cristal” impera en muchos sectores y que a la mujer se le dificulta romperlo en cualquiera que sea su campo, debido a los mitos y prácticas sociales que por tradición han operado.

Estos mitos han operado en considerables casos no sólo como un techo fijo, sino como un dintel que en muchos aspectos en lugar de elevar la posición laboral de la mujer, ha ido bajando de manera que “las paredes del cuarto se comprimen hasta confinar a la mayoría del género femenino a un área de acción limitada”. Wirth (2002), llama a estas barreras “Muros de Cristal”.

Debido a que las barreras existen en la mayoría de los niveles laborales, se describen las propuestas a dicha problemática considerando los conceptos de “Techo de Cristal” y “Muros de Cristal”, lo que implica proponer alternativas para las áreas laborales de menor escala y para los niveles superiores o de alta dirección.

4.1 Aspectos Psicológicos.

En la lucha por romper “Muros y Techo de Cristal”, el componente psicológico juega un papel igual de importante que el conocimiento. Con esto quiero decir que la igualdad de estudios y habilidades probadas por la mujer, podrá ser destacada sólo si se tiene una concepción de vida autovalorada como sucede generalmente con el aprendizaje que va teniendo el varón a lo largo de su vida y que no sucede en la mayoría de las mujeres. Por lo tanto es

necesario echar mano de técnicas y métodos psicológicos existentes para romper esas barreras internas.

4.1.1 Romper el “Techo de Cristal” a través de la Autoestima.

En la interacción entre género y autoestima, en términos de la estructura general, se ha encontrado que la mujer tiende a buscar ser digna de reconocimiento, alcanzar logros, realizar buenas obras o ser valorada en términos de aceptación o rechazo. El hombre se inclina hacia la dimensión de competencia, suficiencia, habilidad o capacidad en cuanto al éxito o fracaso. Las actitudes discriminatorias entre los sexos, dañan la autoestima de ambos géneros. A las mujeres les impide o las desanima a aprender a ser competentes, haciéndolas más dependientes del merecimiento o de la valoración externa para su propia estimación y por el lado de los hombres, se les dirige hacia la competencia que limita ciertas fuentes de autoestima y a adoptar conductas exageradas o dañinas para su salud (Mruk, 1999 en Aladro, 2005).

Según André y Lelord (2004, en Aladro 2005) la estructura de la autoestima, está basada en la interacción de las dimensiones: cognitiva, afectiva y conductual y operan en forma correlacionada, de manera que cuando se modifica una de ellas, se altera la función de las otras dos. Ésta dinámica también se presenta en los componentes de la autoestima que son: el autoconocimiento, la aceptación, el respeto, la confianza y la propia valoración que interactúan entre sí para conformar la estimación personal.

Si se relaciona la dimensión cognoscitiva directamente hacia la mujer en su ámbito laboral, ésta tendrá que revisar el autoconcepto que tiene de sus propios rasgos personales, acompañada de la autoimagen o representación mental de las situaciones que presente así como de las aspiraciones y expectativas del futuro. En la dimensión afectiva (esencia de la autoestima), hará juicios de valor sobre las cualidades personales o respuestas de la propia sensibilidad y emotividad ante los valores y contravalores que advierte en ella misma. En la dimensión conductual, entendida como la intención y decisión de

actuar o llevar a la práctica un comportamiento consecuente, la mujer buscará la consideración, el respeto y el reconocimiento de las otras personas y hacia ella misma por medio de conductas de afirmación (Alcántara, 2004 en Aladro, 2005).

La mujer en su esfuerzo por romper su propio "Techo de Cristal", considerará los componentes de la autoestima a fin de vencer sus propias barreras y lograr la visión de su persona en su justa dimensión y entorno.

Si el primer componente de la autoestima, se refiere al autoconocimiento, éste implica darse cuenta de las propias fragilidades y fortalezas para integrarlas al nivel de la consciencia e iniciar cambios personales en la construcción de una autoestima positiva o saludable.

Se sugieren los siguientes puntos para elevar la autoestima (Branden, 1997): mantener una actitud activa ante los hechos; buscar la comprensión, conocimiento, claridad de los eventos y mostrarse responsable de los propios actos y de la toma de decisiones; actuar y pensar en el presente, percibir los propios impulsos sin negar o evitar las realidades ya sean dolorosas o amenazantes y buscar las opciones para confrontarlas; interesarse por metas y proyectos tanto personales como profesionales, considerando el nivel de ejecución y bienestar para reformularlos, ampliarlos o modificarlos; buscar nuevos enfoques ante los obstáculos que no se pueden superar y no entregarse a la desesperación o la derrota, porque impide la posibilidad de crecimiento ;estar abierta a los conocimientos nuevos y estar dispuesta a reexaminar las antiguas suposiciones; mostrarse dispuesta a ver y corregir los errores, porque no admitirlo es un signo de autoestima deficiente, intentar ampliar la consciencia, comprometerse a aprender y a crecer como forma de vida para mantenerse adaptada al mundo; interesarse por comprender el mundo que nos rodea porque incide en la salud psicológica, interesarse por conocer la realidad exterior como la interior para aumentar el autoconocimiento.

A fin de elevar el nivel de consciencia de las propias acciones y desarrollar el autoconocimiento, Branden sugiere:

- a) Darse cuenta de lo que se piensa, siente o hace.
- b) Percibir la congruencia entre sentimientos y acciones.
- c) Identificar los impulsos derivados de los actos.
- d) Darse cuenta de las respuestas corporales que indican las emociones que se manifiestan ante diferentes experiencias, para descubrir las pautas que se modificarán.
- e) Conocer las necesidades o deseos que se intenta satisfacer.
- f) Identificar las propias elecciones independientemente del programa de otros, para aprender a comportarse en forma independiente o autónoma.
- g) Saber cuál es el objetivo o el sentido de la vida.

La aceptación de una misma y de los demás (como segundo componente de la autoestima), implica dar respuestas de reconocimiento a los atributos, tolerancia ante las fragilidades y aprobación incondicional. Existen tres niveles en la autoaceptación: 1) estar con una misma (lo que la constituye a una, como persona de valor); 2) aceptación de si misma (vivenciar y reconocer los pensamientos, los sentimientos ya sean positivos o negativos e integrarlos a la propia conciencia); 3) ser amiga de si misma (actitud de aceptación y comprensión de los propios errores y fragilidades sin juicios valorativos). La autoaceptación es negarse a tener una relación de enfrentamiento con una misma.

El respeto a sí misma y hacia los otros (es el tercer componente de la autoestima). Se relaciona con el autoconocimiento, la aceptación y la confianza de manera interactiva. Una forma de construir la estima personal es aprender a respetar los propios deseos, necesidades, valores, pensamientos y expresarlos en forma afirmativa. El acto de autoafirmación significa defender los propios valores, creencias u opiniones sin mostrarse defensivo, temeroso o

fingir ser otra persona para ser aprobada por los demás. La autoaprobación o autovaloración, se refleja cuando se mantienen las promesas, se acatan los compromisos, se establece una relación interpersonal honesta, sincera y confiable. La persona que se respeta, considera y acepta las creencias, actitudes y acciones de otros como las propias sin esperar ser aprobada, querida o aceptada en todos los momentos, situaciones o eventos y cuenta con la capacidad para respetar sus necesidades, sus valores y sus puntos de vista, bajo el principio de defender sus intereses legítimos.

El autorespeto, implica darse cuenta que no se es propiedad de nadie, al igual que nadie es de su propiedad, que se debe de tratar a las otras personas como iguales, independientes y autoresponsables, sin intenciones de manipulación, control o con actitudes descalificadoras. Ser responsable de los propios actos y ser auténticas, son características del respeto que conforman el poder personal o la propia fortaleza (Branden, 1997; Rogers, 1964; en Aladro, 2005).

La confianza en si misma, (cuarto componente). La persona poseedora de confianza se siente segura al reconocer su propia valía, tiende a realizar lo que desea, se muestra relajada y segura, cree en sí misma, hace las cosas lo mejor posible, se plantea metas que puede alcanzar; no establece grandes diferencias cuando se compara con los demás, no piensa que el otro siempre es mejor, tiene la habilidad de actuar con seguridad incluso cuando no lo siente, acepta sus errores, se siente cómoda consigo misma, no se preocupa por lo que los demás puedan pensar y no trata de compensar su inseguridad con una actuación arrogante o agresiva (Taylor, Scout y Leighton, 2001 en Aladro, 2005).

Autovaloración. Se toman algunos principios que varios autores (Branden, 1997; Ellis, 1981 y Miceli, 2001 en Aladro, 2005) han destacado para conformar el significado de la autovaloración (propia valía).

Reafirmar la propia valía indica que una persona puede o no valer más que otra. Para ello intervienen la comprensión, la aceptación y el esfuerzo para continuar viviendo pese a la dificultad, los errores o situaciones de dolor.

La compasión o conmiseración hacia los demás y hacia uno mismo, al entender, aceptar y perdonar, al hacerlo las propias fallas y limitaciones ya no parecerán tan exageradas.

La empatía, que consiste en escuchar con atención, hacer preguntas, omitir los propios juicios de valor y usar la imaginación para entender los puntos de vista, opiniones, sentimientos, motivaciones y situación del otro. Cuando se entienden los pensamientos y motivaciones de los demás, las propias suposiciones y sentimientos de culpa se suspenden y se puede observar la lógica que existe detrás de las personas, que poco tiene que ver con su valía y si con el procurarse placer o evitar el sufrimiento.

El valorarse positivamente otorga confianza en una misma, en la propia capacidad de éxito; la confianza ofrece la fuerza, el impulso para arriesgarse al fracaso o ante experiencias que anteriormente resultaron fallidas y otras experiencias o nuevos riesgos que permiten confirmar el propio valor.

Se proponen las siguientes técnicas desarrolladas en varias corrientes psicológicas a fin de potenciar la autoestima:

Técnicas en el contexto psicoeducativo que se emplean para fortalecer la autoestima como son: el entrenamiento asertivo, el modelamiento, el programa para desarrollar habilidades para la resolución de problemas, el procedimiento de reestructuración cognoscitiva y la aplicación de principios de psicología humanista.

En el entrenamiento asertivo, se utilizan cuatro procedimientos durante la intervención: enseñar a identificar y aceptar los derechos personales y de los demás, reducir obstáculos cognoscitivos y afectivos para aprender a actuar en forma asertiva, diferenciar entre conducta asertiva y agresiva, reducir ideas

irracionales, ansiedad y sentimientos de culpa (Flores y Diaz-Loving, 2002; en Aladro, 2005).

Modelamiento. Se refiere a predicar con el ejemplo. Es importante para aprender actividades complejas y porque puede ser una forma de fortalecer la autoestima, como se lleva a cabo en una intervención psicoterapéutica donde el facilitador muestra formas para manejar conflictos o situaciones que mejoran la autoestima al seguir un modelo que sea competente y merecedor (Mruk, 1999, en Aladro, 2005).

Habilidades para resolver problemas. La autoestima puede mejorar cuando se aprende y practica utilizando el siguiente procedimiento. a) resolver problemas para aumentar la probabilidad de tener éxito, potencia la autoestima porque es un reflejo de competencia, b) realizar una planificación de actividades puede reducir la probabilidad del fracaso y c) elaborar una estrategia realista de solución de problemas en aquella área problemática considerando los recursos y limitaciones (Mruk, 1999 en Aladro, 2005)

Reestructuración cognoscitiva. Las técnicas utilizadas son: el hacer consciente a la persona de sus creencias por medio de autorregistros, identificación de pensamientos y su análisis para detectar ideas irracionales distorsionadas para posteriormente elegir pensamientos alternativos y practicar los argumentos racionales seleccionados (Burns, 1992, Ellis y Abrahams, 1983, en Aladro, 2005).

Orientación humanista. La psicoterapia humanista elabora sus programas de intervención en términos: a) de la aceptación positiva incondicional de la persona pero no aquella conducta que esté asociada con la autoestima disminuida, b) de atención por el bienestar del otro dirigiéndolo a que se haga responsable de su conducta y c) de la consideración de su propio valor como persona, para favorecer el desarrollo personal y fortalecer la propia estima (Mruk, 1999, en Aladro, 2005).

4.1.2 Romper el “Techo de Cristal” a través del Empoderamiento.

Lograr la equidad entre géneros, implica una transformación en el acceso de la mujer tanto a la propiedad como al poder, que a la vez, depende de un proceso de empoderamiento de la mujer. Para las feministas el empoderamiento implica “la alteración radical de los procesos y las estructuras que reproducen la posición subordinada de la mujer como género (Young, 1993, en Deere y León, 2002, pp 29). El empoderamiento es la base desde la cual se generarán visiones alternativas, así como el proceso mediante el cual estas visiones se convertirán en realidades a medida que cambian las relaciones sociales; algunas de las precondiciones para el empoderamiento de las mujeres son los espacios democráticos y participativos, así como la organización de las mujeres (Sen y Grown, 1988, en Deere y León, 2002, pp 30).

Pensar constructivamente sobre otras formas de poder, positivas y acumulativas, atribuidas al “poder para”, al “poder con” y al “poder dentro”. El “poder para” cataliza el cambio cuando una persona o líder de grupo anima la acción de otros; es un poder generador, productivo, creador o facilitador que abre posibilidades y acciones sin dominación, sin el uso del poder sobre. El “poder para” se relaciona con el “poder con” en cuanto a que permite que se comparta el poder. se expresa cuando un grupo genera una solución colectiva para un problema común, permitiendo que todas las potencialidades se expresen en la construcción de una agenda de grupo que también se asume individualmente, confirma que el todo puede ser superior a la suma de las partes individuales.

Otra forma del poder positivo y acumulativo es el “poder desde dentro” o el poder interno. Se basa en la generación de fuerza interior de uno mismo y se relaciona con la autoestima. Se manifiesta en la habilidad para resistir el poder de otros al rechazar demandas no deseadas. También incluye el conocimiento, que uno obtiene a través de la experiencia, de cómo se mantiene y reproduce la subordinación de la mujer (Lamas, 1988, en Deere, y León, 2002)

El empoderamiento tiene que ser inducido al crear la consciencia sobre la discriminación de género; esto exige que las mujeres cambien las imágenes que tienen de sí mismas y sus sentimientos de inferioridad, así como sus creencias con respecto a sus derechos y capacidades. El empoderamiento es diferente para cada individuo o grupo según sus vidas, su contexto y su historia, y de acuerdo con la subordinación en los niveles personal, familiar y comunal, y otros niveles altos de organización de la sociedad.

Para lograr el empoderamiento de la mujer, se contemplarán los siguientes elementos (Batliwala, 1993).

- a) El proceso inicia en la mente, vislumbrando una nueva conciencia que cuestiona las relaciones y funciones del poder.
- b) Exigir los cambios en grupo, ya que es mucho más difícil que la sociedad los rechace. El poder de reto de un grupo es siempre mayor al poder de un solo individuo
- c) En colectividad, las mujeres pueden ver viejos problemas de manera distinta, aprenden a analizar su ambiente y su situación, reconocen sus fuerzas, alteran su autoimagen, tienen acceso a nuevos tipos de información y conocimientos, adquieren nuevas habilidades e inician una acción dirigida a ganar control sobre varios recursos. El proceso es en espiral, no un ciclo.
- d) La concientización, la identificación de problemas, la acción dirigida al cambio y el análisis de éste cambio y sus resultados derivan en niveles más altos de concientización y en mejores estrategias y acciones.
- e) Esta espiral de empoderamiento, afecta a todos los involucrados: a la persona misma, a la colectividad y al ambiente.

Por otra parte, es importante recordar que la mujer en la organización en la que labore, deberá contar con aliados o partidarios, ya que le será difícil desempeñar sus actividades por sí sola, esto facilitará llevar a término los planes de la organización y desempeñar mejor su puesto. De manera concreta, adquirirá el poder a través de ascensos o bien por la adquisición informal de su autoridad, su reputación y su calidad de actuación. El lenguaje es un instrumento poderoso de la influencia social, de manera especial el lenguaje político, es con frecuencia vital para el ejercicio del poder en organizaciones de todo tipo (Gerardo, 2005).

4.2. Mandatos Internacionales.

Los gobiernos desempeñan un papel indispensable para la regulación de los contextos económico, político y social y son responsables de que en dichos contextos se respete la equidad de género y garanticen la igualdad de derechos. En este sentido, las propuestas elaboradas por organismos internacionales para promover las relaciones igualitarias entre los géneros, se han desarrollado para generar las bases mínimas que permitan a los gobiernos de los países llevar a cabo cambios estructurales relacionados con el género.

Para efecto de este trabajo, sólo mencionaré aquellos convenios que tienen una relación más estrecha con la temática que nos ocupa y que han sido propuestos para resolver las relaciones discriminatorias entre géneros.

4.2.1 Convenio sobre Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer.

En 1979, la ONU demostró la necesidad de eliminar toda forma de discriminación contra la mujer en las áreas laboral, política, social, económica y cultural de los países. Este convenio incluye y contiene disposiciones fundamentales para las mujeres profesionales o que ocupan puestos de alta dirección, ya que garantizan la igualdad de derechos con relación a la educación y al empleo. Los gobiernos deberán asegurar la igualdad de condiciones en las carreras, en la educación profesional y en la eliminación de

los conceptos estereotipados de los roles de género. También garantiza la aplicación de idénticos criterios de selección para hombres y mujeres, así como la libre elección de la profesión, el derecho al ascenso, a la seguridad en el empleo y a todas las condiciones y prestaciones laborales, a la igualdad de trato, a la capacitación y a la misma remuneración.

4.2.2 Acuerdos derivados de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995.

La IV Conferencia Mundial sobre la Mujer se celebró en Beijing, China y participaron 189 países, la de mayor afluencia en la historia. Propone eliminar la segregación ocupacional, toda forma de discriminación en el empleo y armonizar la responsabilidad laboral con la familiar tanto para hombres como para mujeres. Garantiza el acceso igualitario y una participación total de la mujer en las estructuras de poder y de toma de decisiones.

La Plataforma de Acción señala los siguientes puntos:

- a) Supervisar y evaluar el progreso en lo referente a la participación de la mujer en todos los niveles de la toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado.
- b) Tomar las medidas necesarias para construir una masa crítica de mujeres líderes, en puestos de dirección o con cargos de responsabilidad en puestos estratégicos de la toma de decisiones.
- c) Reestructurar los programas de selección y desarrollo profesional para que garanticen el mismo acceso de la mujer a la formación en puestos de dirección, empresariales, técnicos y de liderazgo, incluida la formación en el puesto de trabajo, y

- d) Desarrollar programas de desarrollo profesional para mujeres de todas las edades, entre los que se incluyan la planificación profesional, el seguimiento, la consejería, el entrenamiento, la formación y los cursos de reciclaje (relacionados con los adelantos industriales o científicos).

4.2.3 Beijing+5: Revisión Mundial de la Plataforma de Acción de Beijing en 2000.

La revisión mundial de la Plataforma de Acción de Beijing celebrada en Nueva York, con el objeto de acelerar la completa aplicación de la Plataforma de Acción de 1995. La revisión mostró un cierto progreso, pero desigual, hacia la igualdad entre los géneros. Se plantearon nuevas iniciativas, entre ellas, combatir el tráfico de mujeres y la violencia de género, garantizar el disfrute total del derecho a la salud, la emancipación económica y política y la participación plena en la prevención y resolución de conflictos.

4.2.4 Políticas y Programas de la OIT para Fomentar la Igualdad en el Empleo

Dado que la OIT es una organización cuyo compromiso global es lograr la igualdad de género en el campo laboral, desarrolla programas que apoyan el progreso de manera equitativa a través de indicadores sensibles al género así como la generación de datos y conceptos relativos a la evaluación competitiva y a las buenas prácticas laborales.

Los programas y políticas más importantes para promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que están a disposición de los gobiernos son el fomento y práctica de la ratificación y puesta en práctica de las normas internacionales de trabajo de especial importancia para la mujer; políticas y programas basados en el género para las organizaciones de empleadores; igualdad de género en los sindicatos, incluyendo una mayor; incorporación de las preocupaciones de las trabajadoras en la negociación colectiva; presencia de la mujer en las actividades del sector privado, incluyendo la pequeña empresa; mujeres en los puestos de dirección; aumento de la igualdad de oportunidades para la mujer en la formación profesional y en

la educación técnica; mayor armonía entre las responsabilidades laborales y familiares y protección social, especialmente para los grupos de mujeres vulnerables.

4.3. Mandatos Nacionales

En México, se han creado organismos para corregir la desigualdad existente entre géneros (CONAPRED, INMUJERES, CNDH) y se ha legislado respecto a la igualdad entre mujeres y hombres (Ley respectiva aprobada en agosto de 2006). Su reciente creación, no permite que puedan apreciarse sustancialmente sus logros obtenidos.

Considero importante que se conozcan las propuestas de dichos organismos, sus avances y situación actual a fin de tener información sobre lo que se está realizando en el ámbito gubernamental que contribuya a la solución de la desigualdad entre géneros.

4.3.1 Propuestas del CONAPRED por la Igualdad y contra la Discriminación:

- a) Promover la cultura de igualdad y no discriminación basada en las disposiciones contenidas en el artículo primero de la Carta Magna y en la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, así como en los acuerdos Internacionales.
- b) Impulsar una perspectiva antidiscriminatoria, así como medidas positivas y compensatorias (estrategias dirigidas a promover y lograr la igualdad de oportunidades) en las leyes, reglamentos, acuerdos, programas y presupuestos públicos, encaminadas a favorecer la inclusión social plena de las personas y grupos vulnerados o en desventaja.
- c) Incorporar criterios de no discriminación en la gestión institucional de las distintas esferas de gobierno, así como de los poderes Legislativo y Judicial para eliminar toda política que vulnere los derechos humanos.

- d) Impulsar el desarrollo de programas contra la discriminación y a favor de la igualdad de trato y de oportunidades en los sectores privado y social.
- e) Alentar la investigación y el debate de temas relacionados con la no discriminación y la inclusión social a fin de contar con propuestas para la definición de políticas y programas en la materia.
- f) Fomentar la participación ciudadana en la construcción de una cultura de la no discriminación, en la denuncia de acciones discriminatorias, así como en la formulación y seguimiento de los programas gubernamentales.
- g) impulsar acciones de información, sensibilización, capacitación y divulgación encaminadas a favorecer la convivencia en la diversidad, el respeto a la diferencia e igualdad como valores fundamentales de la vida democrática.

4.3.2 Propuestas del Instituto Nacional de las Mujeres:

El Instituto Nacional de las Mujeres propone, abordar la problemática sobre las diferencias entre sexos con una nueva mirada, la perspectiva de género, la cual aporta la definición de políticas y estrategias que aseguren la estructuración y funcionamiento del aparato público en correspondencia con las demandas y necesidades de las mujeres y hombres en el país. El Estado tiene como fin, contribuir al bienestar y desarrollo de la sociedad, requiere superar la desigualdad que pueda distorsionar u obstaculizar este fin. Lograr la equidad entre ambos, constituye una meta a través de la incorporación de esta perspectiva en la cultura institucional.

La institucionalización de la perspectiva de género. Proceso mediante el cual las prácticas sociales asociadas a éste, se hacen suficientemente regulares y continuas, son sancionadas y mantenidas por normas y tienen una

importancia significativa en la estructura de las instituciones y en la definición de los objetivos y metodologías adoptadas por éstas.

Incorporar la perspectiva de género de manera transversal en la corriente principal del trabajo que se realiza en una institución, implicará cambios en las estructuras institucionales y nuevas formas de pensar, se plasmarán en: los objetivos, definición de agendas de trabajo, diseño, instrumentación, seguimiento y evaluación de los proyectos y programas, destino de los recursos, prácticas presupuestarias, mecanismos de reclutamiento y la capacitación del personal.

En el ámbito de la Administración Pública, las entidades y dependencias son responsables de incorporar de manera paulatina acciones que permitan la concreción de espacios en los que prive la igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres, así como la eliminación de conductas discriminatorias y de estereotipos de género.

Dado que el hostigamiento sexual es uno de los problemas de género frecuentes, y que se contempla como manifestaciones de rechazo al trabajo femenino, por parte de los hombres, sin importar su nivel jerárquico y que este tipo de conducta es una forma de disuadir a las trabajadoras en su acceso a puestos o cargos tradicionalmente masculinos, y a la búsqueda de ascensos y promociones.

Se propone emitir una posición institucional formal en relación al hostigamiento sexual definir valores y conductas que eviten cualquier tipo de agresión sexual hacia las y los trabajadores; instrumentar procedimientos de queja formales; definir los procesos de protección del personal afectado; instrumentar mecanismos de investigación que permitan dar cauce a la queja y solucionar el problema e instrumentar y dar a conocer al personal los procedimientos disciplinarios

4.3.3 La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH, 2006)

Esta Ley, fue publicada recientemente (2 de Agosto de 2006), amplía la modificación al artículo 1º. de la Carta Magna (14 de agosto de 2001) y establece con claridad los principios rectores de igualdad, equidad y no discriminación, que en adelante deberán observar tanto mujeres como hombres. Resalta la inclusión del concepto de: acciones afirmativas que son el conjunto de medidas encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombres, y también el concepto de transversalidad el cual implica un proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objeto de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas. (Véase Anexo1).

4.4. Propuestas a Nivel Académico y de Investigación

Dado que a la fecha existe escasa literatura formal impresa acerca de este tema, y dada la relevancia de la problemática, considero necesario generar nuevas líneas de investigación específicas sobre el “Techo de Cristal” a nivel de campo en las universidades del país y de manera concreta en la UNAM, desde las diferentes disciplinas involucradas: Psicología, Sociología, Antropología, Filosofía, Historia, Derecho, Economía, Administración, etc., que permitan conocer, analizar, ampliar y difundir información actual y sistematizada que faciliten el generar planteamientos y modelos de soluciones para el caso de México. Se propone que las líneas de investigación se realicen con perspectiva de género a fin de determinar de manera precisa, la situación real para cada uno de los géneros y que permitan contar con los elementos necesarios para tomar las decisiones correctivas pertinentes, a fin de que aquellas mujeres que estén subrepresentadas en la sociedad logren alcanzar las condiciones de equidad.

Otra propuesta es que las Universidades realicen investigaciones de campo financiadas por empresas privadas a fin de obtener información relacionada con la problemática planteada y aporten soluciones a corto, mediano y largo plazo, acordes a las necesidades e idiosincrasia del país y

que se continúe separando e incrementando la información por género, y que ésta sea difundida ampliamente a fin de poder acceder a estos datos y se utilicen a la vez para futuras investigaciones pertinentes (por ejemplo de la información que genera el INEGI, de los Informes de Gobierno, de las Instituciones y organismos que emanan del mismo; de las empresas privadas etc.).

Es necesario Investigar y difundir los resultados sobre aspectos económicos relacionados con este problema, porque es importante saber en qué medida, el trabajo de la mujer al participar en puestos de dirección, y alta dirección, incide sobre el crecimiento económico y el bienestar familiar; la proyección que se le pueda otorgar en el futuro, e implementar las medidas respectivas encaminadas a incrementar su participación en esta posición laboral.

4.5 Propuestas a Nivel Educativo

Propongo, implementar cambios educativos en los programas de estudio que partan de todos los niveles educativos, desde el Jardín de Niños, Primaria, Secundaria, Nivel Medio Superior, Educación Superior y Posgrado; que favorezcan las condiciones de equidad para mujeres y hombres y se haga consciencia sobre la temática. Como medidas concretas se plantea:

- a) Modificar los programas educativos que reflejen la participación de la mujer en todos los sectores de la sociedad. Favorecer el uso de contenidos educativos, metodologías e instrumentos que asignen roles complementarios y de igualdad social entre el hombre y la mujer. Fomentar los conceptos de responsabilidad compartida con relación a las obligaciones y derechos familiares.
- b) Sensibilizar al profesorado para que fomente las actitudes y prácticas no discriminatorias en la enseñanza y orientación profesional.

- c) Promocionar la participación de la mujer en las áreas científicas y tecnológicas y encauzar su formación para que puedan asumir puestos de responsabilidad.
- d) Becas de posgrado que contemplen: cambiar los límites de edad para las aspirantes; servicio de guarderías infantiles o prestaciones similares residencias que permitan a las estudiantes y a las jóvenes académicas, vivir cerca del sitio de estudio y trabajo respectivamente.
- e) Favorecer la cultura de la denuncia. Ante situaciones específicas que menoscaben sus derechos, habilitar a la población estudiantil y de manera especial a la mujer sobre acciones concretas que pueda llevar a cabo para defender sus derechos.
- f) Estimular la investigación socio-educativa de la mujer y su orientación profesional, a fin de que cuente con mayores opciones educativas y profesionales.

De manera concreta se proponen las siguientes estrategias a fin de favorecer el acceso de la mujer a las áreas temáticas que tradicionalmente no elige (Wirth, 2002).

- a) Eliminación de los estereotipos sexistas en los programas educativos.
- b) Aumento del conocimiento sobre las opciones educativas.
- c) Fomento de la igualdad de género en la enseñanza.
- d) Formación en el puesto de trabajo.

La eliminación de los estereotipos sexistas en los programas educativos, se refiere a los distintos materiales didácticos existentes y que consisten en presentar imágenes sobre las actividades asignadas socialmente al hombre y la mujer; niños y niñas aprenden dichas nociones sobre los papeles

masculinos y femeninos que son anacrónicas. Los libros de texto incluyen imágenes que no corresponden a los cambios que se dan en la sociedad. Incluso en muchos países se están aplicando leyes y políticas de igualdad y por ende han tenido que revisar dichos materiales educativos y han reducido de manera sistemática los estereotipos sexuales a todos los niveles en los programas dedicados a la educación.

Aumento del conocimiento sobre las opciones educativas. En esta estrategia, se encauzan los esfuerzos para combatir la segregación ocupacional a través de motivar a las jóvenes a interesarse por áreas temáticas que no son tradicionales, se contará para ello con los familiares, amigos y padres de familia; ya que son ellos quienes encauzan en primer término el interés hacia determinadas direcciones educativas. Enseguida se encuentra la comunidad local, profesores y medios de comunicación, quienes influyen no sólo en los niños y niñas, sino también en la familia. Posteriormente se encuentran las industrias y empresas quienes al realizar una selección concreta, influyen en las instituciones educativas y en la comunidad local. Finalmente los gobiernos influyen sobre todos los elementos citados a través de programas que promuevan la concienciación y también a través de incentivos a los empleadores.

Fomento de la igualdad de género en la enseñanza. Favorecer la igualdad de género es una estrategia muy importante que influye al momento de elegir las carreras por parte de la joven y de la mujer. A mayor concienciación e igualdad proveniente del profesorado dará por resultado un “ambiente de capacitación” para el hombre y mujer que cursen los niveles de primaria y secundaria de manera que no tendrán presiones para que acaten los estereotipos de género.

En muchos países es evidente el “Techo de Cristal” en la educación superior, donde el acceso de la mujer a los niveles superiores de educación es elevado en términos generales, pero no lo es tanto en la representación del personal docente en dicho nivel. Es necesario resaltar que a mayor presencia

de la mujer en el profesorado, se obtendrá mayor participación de ellas en las decisiones de política educativa.

Se proponen medidas de acción afirmativa, las cuales no deben entenderse como un favor hacia las mujeres; se trata de una estrategia política impulsada desde el feminismo y que varios países del mundo incluyendo universidades, han adoptado a partir de la subrepresentación y discriminación de las mujeres en diferentes ámbitos de la vida de una sociedad. Se establece que cuando haya un desbalance en el porcentaje de mujeres y hombres en ciertos trabajos, se optará por contratar a la persona que sea del sexo que se encuentra subrepresentado, siempre y cuando ambas personas hayan obtenido una evaluación similar o equivalente. También se establece que esta medida desaparecerá en cuanto se logre un equilibrio en los porcentajes (Bustos, 2003).

Formación en el puesto de trabajo. En esta estrategia, se considera que es fundamental que la mujer acceda a la formación en su puesto de trabajo a fin de que logre avanzar en su carrera laboral y a la vez que las organizaciones laborales optimicen su contribución.

4.6 Difusión

A través de los medios de comunicación, puede darse a conocer la situación que prevalece sobre el “Techo de Cristal” en la sociedad y generar cambios favorables que contribuyan a la solución.

Se propone, influir sobre el público a través de las Telenovelas, promoviendo en sus contenidos, roles de género simétricos. En virtud del gusto que tiene una proporción importante del público mexicano por este tipo de programas, sería factible sensibilizar a esta población y promover un cambio en la cultura.

Por medio de programas televisivos puede difundirse la existencia del “Techo de Cristal” a través de mesas y paneles de discusión sobre el tema, para sensibilizar al público y se planteen propuestas de solución.

A través de la radio, pueden emitirse spots para crear conciencia de la problemática y sensibilizar a la población al cambio. También se pueden efectuar mesas de discusión y análisis.

Por medio de la prensa escrita, como diarios, revistas, cuentos, se puede sensibilizar a la población sobre la temática referida a fin de hacer visible la problemática encaminada a plantear soluciones.

A través de la producción en español, de literatura escrita formal e informal sobre el “Techo de Cristal”, ya que la mayoría de la información actual existente, procede fundamentalmente del Internet.

4.7 Cultura Organizacional.

Estas propuestas están dirigidas a los empleadores en general, quienes pueden contribuir de manera sustancial a la ruptura del “Techo de Cristal”, ya que es en los centros de trabajo donde se manifiestan de manera más clara, las barreras invisibles más que hablar de una discriminación abierta.

Promover la equidad de género en las organizaciones o empresas privadas, a través de estímulos fiscales a las empresas que favorezcan y comprueben la equidad de género, por ejemplo en la aplicación de programas de acción afirmativa en la contratación y promoción de puestos.

Flexibilizar los horarios. Una limitante de la mujer en su acceso a posiciones laborales de alta dirección, es el tiempo que puede dedicar a su trabajo y por otro lado a su familia, por lo que se plantea, flexibilizar los horarios, contemplar la alternativa de horarios mixtos o a tiempo parcial.

Se propone ampliar el límite de edad de la mujer para su ingreso a las organizaciones, y empresas ya que debido a sus obligaciones maternas, no puede adquirir la experiencia requerida y hacerlo al mismo tiempo que su par hombre. Considerar al respecto que los ciclos de vida de la mujer son distintos que los del hombre.

Fomentar las mismas condiciones de oportunidades laborales y de capacitación para ambos géneros encaminadas a mantener la equidad; por medio de reuniones (entre empleados, empleadores y gobierno) pueden encontrarse salidas viables a la temática planteada.

Adopción y aplicación de políticas y programas para combatir la segregación laboral basada en el género. Programas de acción afirmativa creados para aumentar las oportunidades de la mujer para acceder a puestos de dirección y a trabajos no tradicionales especializados por medio de la formación en el liderazgo y en habilidades concretas.

Observancia obligatoria de políticas estrictas para prevenir el acoso sexual y la discriminación.

Políticas favorables a la familia, tales como permisos y atención médica tanto para la mujer como para el hombre.

Recopilación y análisis de datos cualitativos y cuantitativos sobre la participación de la mujer en los diferentes niveles del lugar de trabajo.

Mejora de la capacidad para establecer redes de contactos de las organizaciones de empleadores con otras instituciones y asociaciones respectivas.

4.8 Empresarias.

Se propone que la mujer directiva, implemente medidas encauzadas a dirigir su propia empresa, para ello necesitará contar con un proyecto completo, que incluya entre otros elementos, el acceso a financiamientos que le lleven a crecer y ser competitiva en la rama que haya elegido para desarrollarse, así como tener en cuenta los aspectos señalados en el inciso anterior (Cultura Organizacional).

4.9 Sindicatos.

También se propone incluir a la mujer en la conformación de los sindicatos, cabe recordar que la participación económica de la mujer ya alcanza el 40.2%, por lo que es necesaria su representatividad en el ámbito sindical, a fin de que participe en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo, la maternidad y las responsabilidades familiares; los derechos de las trabajadoras eventuales o vulnerables, la dignidad en el trabajo y la concesión de una voz para las mujeres, a través de que participen en ciertos porcentajes dentro de los sindicatos.

*No hay cosa que demuestre mejor el carácter de un hombre
o de un pueblo que la manera como tratan a las mujeres.
Johan Gottfried*

Capítulo 5: Conclusiones

El presente trabajo descriptivo fue realizado con perspectiva de género a fin de resaltar la situación que prevalece en la relación entre el hombre y la mujer en términos generales. El “Techo de Cristal” es un ejemplo de la desigualdad y discriminación existente. Conocerlo y estudiarlo es una oportunidad para sensibilizar a la población y favorecer la equivalencia de géneros.

La pregunta: “¿Qué es ser mujer?” y la respuesta obligada en la cultura patriarcal: “Ser mujer es ser madre”, requiere nuevos cuestionamientos, que permitan desarrollar nuevos conceptos acerca de la subjetividad femenina y para efectos del presente trabajo, en el área laboral.

Los nuevos desafíos generacionales para el presente milenio, implican la necesidad de re-configurar a la familia además de implementar nuevos conceptos relacionados con la maternidad.

Vale la pena cuestionar si los papeles sociales asignados a hombres y mujeres son vigentes y acordes a las necesidades de esta sociedad que cada día demanda nuevas formas de convivencia y de relación. Resignificar y flexibilizar las funciones de ambos es conveniente para la familia que cada día plantea nuevos retos y necesidades que implican modificaciones a lo ya establecido.

A medida que se presenten nuevos cambios en las personas, las familias, las organizaciones, los gobiernos y la sociedad en general, se podrán modificar las diversas estructuras predominantes que hoy por hoy son los modelos o paradigmas tradicionales arraigados, manifestados y descritos como “Techo de Cristal” para el desarrollo de la mujer trabajadora.

Se han descrito los diversos obstáculos y barreras así como las propuestas para solucionar las trabas y dificultades que la mayoría de las mujeres viven durante su incursión al mundo laboral, y de manera especial para las que aspiran a puestos directivos.

Las limitaciones que vive la mujer en materia de salud debido a la doble o triple jornada que desempeña, el estrés laboral y la depresión que puede propiciar el “Techo de Cristal”, implican la necesidad de generar medidas preventivas en todos los niveles de atención laboral: es necesario establecer programas que faciliten el control personal y laboral de los trabajadores previo a la presencia de tensión (estrés) o de alguna otra enfermedad, elaboración de diagnósticos tempranos así como su intervención o tratamiento y toma de medidas para disminuir la posibilidad de enfermedades más severas (Kristensen, 2000, en Juárez, 2005).

La postura de los gobiernos frente a la discriminación laboral de la mujer es de tibia respuesta ante la magnitud del problema; sin embargo, existen países que han implementado programas en cumplimiento con el desarrollo de nuevas leyes de equidad e igualdad que empiezan a reflejar los cambios en su sociedad.

En el caso de México, se han aprobado leyes relacionadas con el tema de la igualdad donde se toman las primeras medidas que pueden solucionar las relaciones de desigualdad entre géneros y aunque se plantean soluciones, éstas aún no son definidas con precisión porque todavía, no existen los mecanismos que permitan la interpretación, aplicación, difusión y cumplimiento necesarios.

Los medios de comunicación empiezan a difundir los “nuevos derechos de la mujer” en varios ámbitos de la sociedad y en este sentido, es muy importante implementar “redes de apoyo” que permitan dar el seguimiento a los cambios que se esperan para beneficio de la mujer en México que ya sobrepasa el 50% de la población nacional.

Desde el punto de vista psicológico, favorecer el “Empoderamiento de la mujer” a través de la autoestima, la llevará a tomar consciencia de su potencial interno equiparable al de su par masculino, situación que le permitirá salir de las condiciones de sometimiento, subordinación y discriminación en las que, de manera general, se le ha encasillado social y culturalmente además de que pueda percibir nuevos horizontes que le lleven a ir “hacia delante”, a una vida más plena e independiente.

Las psicólogas (os), sociólogas (os), antropólogas (os), filósofas (os), empresarias (os), directivas (os) y toda mujer y hombre concientes de la necesidad de equidad en el país, juegan un papel fundamental en esta transición de los géneros, ya que desde sus respectivas plataformas, pueden influir en el resto de la sociedad y transformar los modelos sociales vigentes.

El Premio Nobel de la Paz (2006), fue otorgado al economista Mohamed Yunes, por combatir la pobreza extrema en su país, Bangladesh, al conceder microcréditos a personas sin recursos. Cabe señalar que en un principio, Yunes prestaba dinero en las mismas proporciones a hombres y mujeres. Sin embargo observó que ellas aportaban mayores beneficios a sus familias y que aprovechaban mejor el dinero; que gestionaban mucho mejor los préstamos y sus hijos se convertían en beneficiarios inmediatos de sus esfuerzos. Actualmente, Yunes destina el 97% de sus préstamos a las mujeres (Varela, 2006).

El ejemplo de Yunes, puede aplicarse a la solución del “Techo de Cristal” para el caso de México, porque al reportarse niveles de pobreza tan elevados, - 81.3% de pobreza y 39.3% de pobreza extrema (Boltvinik, 2006)-, sería una excelente oportunidad para que la mujer participe de manera más directa y activa en el desarrollo económico, político y social del país al echar mano de sus herramientas como la optimización del trabajo, su preparación académica y las cualidades inherentes a su género, proporcionando un voto de confianza similar al de la mujer en Bangladesh.

Así, al contar con un gabinete paritario y una fuerza de trabajo equivalente a todos los niveles y en todas las áreas, efectivamente se tomaría en cuenta a toda la población, por lo que la psicología en sus ramas laboral, social y educativa, juega un papel fundamental en la construcción de modelos diversos que proporcionen el soporte cognitivo, conductual y emocional para lograr este proyecto.

Parafraseando a Martín Luther King (1963)...

"Tengo un sueño de que, un día esta nación se levantará y vivirá el verdadero significado de su credo.

*Sostenemos como verdades evidentes que todos los hombres **y mujeres** nacen iguales....no se les juzgará por el color de su piel **ni de su género**, sino por su carácter".*

Referencias

Aladro, D. (2005) Taller de Intervención para la Construcción de Habilidades de una Autoestima Positiva. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, pp 43-60.

Alborch C. (2004). "Las mujeres vivimos entre un techo de cristal y un suelo pegajoso". Consultada el 23 de noviembre de 2005: http://www.iniversia.es/htm_estatico/portada/actualidad/noticia-actualidad/param/noticia/hee hd.htm/&lp=es_en&.int/=us&fr=FP-tab-web-t

Ampudia, L. (1989). El concepto de familia. Patrones de distribución del ingreso. En: Bedolla, P. (comp.1993) Estudios de Género y Feminismo II. México: Facultad de Psicología UNAM. Ediciones Fontamara, S. A. pp 265-273.

Anuario. Estadísticas del Personal Académico de la UNAM. 2005.

ANUIES. Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Anuario Estadístico 2003, 2004. Consultada el 30 de marzo de 2006. Página electrónica: <http://www.anuies.mx>

Bandura, A y Walters, M.R (1974). Sex differences in preschool children`s tactual exploration of novel and familiar objects with parents and strangers. Journal of Genetic psychology. 146, pp 567-569.

Batiwala S. (1993). Empoderamiento de las Mujeres en Asia del Sur. Conceptos y Prácticas. Manuscrito inédito. Programa Universitario de Género, pp 14

Bem, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. Journal of consulting and clinical Psychology 45, pp 196-205.

Bem, S.(1981). Gender Schema theory. A cognitive account of sex-typing. Psychological Review 88, pp 354-364

Blázquez, N. (2001-2002). Las ciencias de la vida desde una perspectiva de género. En OMNIA. Estudios de género. Año 17-18, 41 pp 51-57.

Blázquez, N. y Gómez, S. (2003). Mujeres y Ciencia en la UNAM. En: Bustos, O. y Blázquez, N. (coord.). Qué dicen las académicas acerca de la UNAM.. México: Colegio de Académicas Universitarias, Comité Editorial, pp 55-62.

Boltvinik, J. (2006). Pobreza e Indigencia muy Altas y en Crecimiento. México, la Papa Caliente. DIA SIETE 307, pp 50.

Burín, M. (y colaboradoras, 1987). Estudios Sobre la Subjetividad Femenina. Mujeres y salud mental. Buenos Aires, Argentina. Grupo Editor Latinoamericano. Colección Controversia, pp 138-139.

Burín M. (1996). Género y Psicoanálisis: Subjetividades femeninas vulnerables. En Burín M. y Dio Bleichmar E. Género, Psicoanálisis, Subjetividad. Buenos Aires. Paidós. Psicología Profunda, pp 61-95.

Burke, R. L. y Mckeen, C.(1994).Career development among managerial and profesional women. En Davidson y Burke (Ed.): Women in management: current research issues. Londres. Paul Chapman, pp 65-79, citado en Wirth, L. 2002. Romper el techo de cristal. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes OIT.

Bustos, O. (2001-2002). Mujeres rompiendo el techo de cristal: el caso de las universidades. En OMNIA. Estudios de género. Año 17-18, 41. pp 43-50.

Bustos, O. (2003). Las Académicas de la UNAM en Puestos Directivos y cómo seguir Rompiendo el Techo de Cristal. En Bustos, O. y Blázquez, N. (coord.) Qué dicen las académicas acerca de la UNAM. México: Colegio de Académicas Universitarias, Comité Editorial, pp 43-53.

CEDAW (1994). Comité de las Naciones Unidas para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Second and third periodic reports of States parties: Bulgaria, párrafo 81.

CNDH (2006). Comisión Nacional de los Derechos humanos. Agenda de Derechos Humanos 2006. La CNDH, por un gobierno que promueva, garantice y proteja los derechos humanos. PROCESO, 1541, pp 66-67.

CONAPRED (2005). Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Carpeta Informativa.

CONAPRED (2006). Acuerdo Nacional. Compromisos por la Igualdad y contra la Discriminación. PROCESO, 1540, pp 60.

De Barbieri, T. (1992). Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica. Revista Interamericana de Sociología. 2, 147-177.

De Riz, L (1986). El problema de la condición femenina en América Latina: la participación de la mujer en los mercados de trabajo. El caso de México. En: La mujer y el trabajo en México (antología). México: Secretaría del Trabajo y Previsión Social pp 13-23.

De Silva, L. (1991). Las mujeres en la elite política de México: 1954-1984. En: De Oliveira, O. (Coord. 1991). Trabajo, Poder y Sexualidad. México. El Colegio de México.

Deere,C. y León, M. (2002). Género, Propiedad y Empoderamiento: tierra, Estado y mercado en América Latina. México: Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género, pp 28-32.

Delgado, G. (2001-2002). Aristas de cristal: participación de las mujeres en el Poder Ejecutivo. En OMNIA. Estudios de Género. Año 17-18, 41 pp 33-42.

Doménech, N. (2003). Roles de género, autoconcepto y motivación de logro en deportistas mexicanos de alto rendimiento. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, pp 2-16

Fernández, P. (2001). Psicología social, intersubjetividad y psicología colectiva. En Flores, F. Psicología social y género. El género como objeto de representación social. México: McGraw-Hill pp 23.

Flores R. E. (2005). Mujeres Dominantes. DIA SIETE 241, pp 61

Flores, F (2001). Psicología Social y Género. El sexo como objeto de representación social. México: McGraw-Hill pp 36-37

Frías, V. (2001). Las mujeres ante la ciencia del siglo XXI. Madrid. Editorial Complutense, pp 173.

Fuertes, A, y López, F. (1997). Aproximaciones al estudio de la sexualidad. España: Anuario Ediciones Gotwald y Holtz pp 89.

Gerardo, M. (2005) Liderazgo y Estilos de Poder. Tesis de Maestría. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, pp 65-68.

Hierro, G. (1998). La Sexualidad y el género. La perspectiva de género. Manuscrito inédito. Programa Universitario de Estudios de Género.

Hierro, G. (2000). Política sexual. Hacia la equidad entre hombres y mujeres. Manuscrito inédito. Programa Universitario de Estudios de Género.

Horner, M. (1970) F femininity and successful Achievement: A Basic Inconsistency. En Judith Bardwick, et al, editors. Feminine Personality and conflict. Belmont CA: Brooks-cole Publishing Company. A paper about Horner's highly-influential research, which showed women's negative feelings toward achievement.

Hopkins, N. (1999). The MIT Faculty Newsletter Special Edition, XI, 4. Consultada el 25 de Noviembre de 2005. <http://www.amites.org/publicacioneso1.htm>. y <http://web.mit.edu/fnl/women/women.html>

Hyde, J. (1995) Psicología de la mujer, la otra mujer de la experiencia. España. Editorial Morata, Madrid.

INMUJERES (2004) Instituto Nacional de las Mujeres Cultura Institucional y Equidad de Género en la Administración Pública. pp 11, 27, 46 y 47.

INEGI (2004). Encuesta Nacional de Empleo. Consultada el 30 de Abril de 2006. Página Web <http://www.inegi.gob.mx>.

INEGI (2005). II Censo de población y vivienda 2005. Consultada el 13 de febrero de 2006. Página electrónica:

<http://www.inegi.gob.mx./est/contenidos/español/proyectos/conteos/conteo2005/preliminares/resultados.ppt>

Juárez, A. (2005). Factores psicosociales y personalidad en relación a la salud laboral. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México. pp 163-164

Koch, U (1998). Equality issue lands on the manager's desk en Noedic Labour Journal, volumen 2 pp 10

Lagarde, M. (2006). Por el bien de todas. Discurso pronunciado en el Encuentro de la Coordinadora Nacional de Mujeres, pp 1-7

Lamas, M. (1997). Memorias del Foro. En Yáñez, A. (Comp.). Avancemos un Trecho: por un compromiso de los partidos políticos a favor de las mujeres. México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung pp 24

Lamas, M. (2006) Bachelet: entre la paridad y la tradición. PROCESO, 1533 pp 71-72

LGIMH (2006). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Lim. L. (1996). More and better jobs for women: An action guide. Ginebra , OIT

Loder, N (2000). U.S. Science shocked by revelations of sexual discrimination. Nature 405. En: De Pablo F. Las científicas y el techo de cristal. Consultada el 25 de noviembre de 2005: <http://www.amit-es.org/publicaciones01.htm>

Luther, M. (1963). Discurso. Consultado el 18 de marzo 2006. <http://www.martinlutherking.org> y <http://www.meca.org/-crights/dream.html>

Madrid, E. (2002). El Ejercicio de Poder: Historia de Vida de Mujeres Legisladoras. Tesis de Licenciatura. Facultad de Psicología. Universidad Nacional Autónoma de México, pp 128-132.

Merino, B. (2006). México y el mundo requieren más parlamentarias. En Equivalencia Parlamentaria. Año 1. Número 1. pp 31- 33.

Micher, M (2006). Reforma del Estado... ¿Para qué, para quién? En: Equivalencia Parlamentaria. Año 1. Número 1 pp 17-18

Myers,D (2005). Psicología Social. (8ª.Ed.) Colombia: McGraw-Hill Interamericana.

Ocaña, J. (2006). Obtención del derecho al voto de las mujeres en algunos países. Consultada el 10 de agosto de 2006. <http://www.historiasiglo20.org/sufragismo/triunsufrag.htm-29k>.

OIT: Base de Datos SEGREGAT.

OIT (1998): Economically Active Population 1950-2010. Volúmenes II-V, 4ª. Edición. Ginebra, Suiza.

OIT (2000). Gender Partnership of equals, Ginebra, Suiza. pp 50

Pablo, F. (2001). "Las científicas y el techo de cristal". Consultada el 25 de noviembre de 2005. <http://www.amit-es.org/publicacionesol.htm>

Poniatowska, E. (1997). Memorias del Foro. En Yáñez, A. (comp.) Avancemos un Trecho: por un compromiso de los partidos políticos a favor de las mujeres. México: Fundación Friedrich Ebert Stiftung pp 25-26

PNUD (1999). Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo: Informe sobre Desarrollo Humano. New York y Oxford. Oxford University Press, pp 11.

Pueyo, A. (1997). Manual de Psicología Diferencial. España. McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. pp 352-369

Rodriguez, C. (2006). Mujer y Democracia. En: Equivalencia Parlamentaria. Año 1. Número 1. pp 13-14.

Rosener, J. (1990). Ways women lead. En Harvard Business Review, noviembre/diciembre, pp 119-125.

Rosenzweig, M y Leiman, A. (1995). Psicología Fisiológica. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana de España, S. A. pp 453-456.

Rubin, G. (1992). El tráfico de mujeres. Notas para una economía política del género. En: De Barbieri, T: Sobre la Categoría Género. Una Introducción Teórico-Methodológica. Revista Interamericana de Sociología. No. 2 Año VI. PUEG pp 151.

Skitka, L y Maslach, C. (1996). Gender as schematic category: a role construct approach Social Behavior and Personality. 24 (1) pp 53-74.

UNESCO (1996). World Science Report, Paris, pp 316.

Unger, R. (1994). Los reflejos imperfectos de la realidad: La psicología construye los roles sexuales. En Flores, O. F. (2001): Psicología Social y Género. El sexo como objeto de representación social. México. McGraw-Hill p 58

Valian, V. (1999). Why so slow? Cambridge, Mass, the MIT Press. En: Wirth, L. Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes OIT.

Vinnicombe, S. y Colwill, N. (1995). The essence of women in management. Londres, Prentice Hall, pp 6.

Varela, R. (2006). El enemigo de la pobreza. DIA SIETE 326, pp 20-21.

Wirth, L. (2001). "El techo de cristal". La definición. Consultada el 15 de noviembre de 2005. <http://www.stee-eilas.org/DOK/arloak/emakumea/techocristal>.

Wirth, L. (2002). Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Colección Informes OIT.

Zabludovsky, G. (1998). Las Mujeres Empresarias en México. Una fuerza económica emergente. En colaboración con The National Foundation for Women Business Owners, USA. Universidad Nacional Autónoma de México. Estudio financiado por IBM, pp 7-11.

Zabludovsky, G. (2001). Ejecutivas en México. En: Zabludovsky, G. y Avelar, S. Empresarias y Ejecutivas en México y Brasil. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. Miguel Angel Porrúa, Librero-Editor

Zabludovsky, G. (Coordinadora, 2002). Mujeres en Cargos de Dirección en América Latina. Estudios sobre Argentina, Chile, México y Venezuela. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNAM. Miguel Angel Porrúa, Librero-Editor. pp 93-127

ANEXO 1

LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

TEXTO VIGENTE

Nueva Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 2 de agosto de 2006

Al margen un sello con el Escudo Nacional, que dice: Estados Unidos Mexicanos.- Presidencia de la República.

VICENTE FOX QUESADA, Presidente de los Estados Unidos Mexicanos, a sus habitantes sabed:

Que el Honorable Congreso de la Unión, se ha servido dirigirme el siguiente

DECRETO

"EL CONGRESO GENERAL DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, DECRETA:

SE EXPIDE LA LEY GENERAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

TÍTULO I

CAPÍTULO PRIMERO DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente Ley tiene por objeto regular y garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y proponer los lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la Nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres. Sus disposiciones son de orden público e interés social y de observancia general en todo el Territorio Nacional.

Artículo 2.- Son principios rectores de la presente Ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 3.- Son sujetos de los derechos que establece esta Ley, las mujeres y los hombres que se encuentren en territorio nacional, que por razón de su sexo, independientemente de su edad, estado civil, profesión, cultura, origen étnico o nacional, condición social, salud, religión, opinión o capacidades diferentes, se encuentren con algún tipo de desventaja ante la violación del principio de igualdad que esta Ley tutela.

La trasgresión a los principios y programas que la misma prevé será sancionada de acuerdo a lo dispuesto por la Ley Federal de Responsabilidades de los Servidores Públicos y, en su caso, por las Leyes aplicables de las Entidades Federativas, que regulen esta materia.

Artículo 4.- En lo no previsto en esta Ley, se aplicará en forma supletoria y en lo conducente, las disposiciones de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, los Instrumentos Internacionales ratificados por el Estado mexicano y los demás ordenamientos aplicables en la materia.

Artículo 5.- Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

I. Acciones afirmativas.- Es el conjunto de medidas de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de hecho entre mujeres y hombre.

II. Transversalidad.- Es el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

III. Sistema Nacional.- Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

IV. Programa Nacional.- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 6.- La igualdad entre mujeres y hombres implica la eliminación de toda forma de discriminación en cualquiera de los ámbitos de la vida, que se genere por pertenecer a cualquier sexo.

TÍTULO II DE LAS AUTORIDADES E INSTITUCIONES

CAPÍTULO PRIMERO DE LA DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS Y LA COORDINACIÓN INTERINSTITUCIONAL

Artículo 7.- La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios ejercerán sus atribuciones en materia de esta Ley de conformidad con la distribución de competencias previstas en la misma y en otros ordenamientos aplicables a los tres órdenes de gobierno.

Artículo 8.- La Federación, los Estados, el Distrito Federal y los Municipios establecerán las bases de coordinación para la integración y funcionamiento del Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 9.- La Federación, a través de la Secretaría que corresponda según la materia de que se trate, o de las instancias administrativas que se ocupen del adelanto de las mujeres, podrá suscribir convenios o acuerdos de coordinación con la coparticipación del Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de:

- I. Fortalecer sus funciones y atribuciones en materia de igualdad;
- II. Establecer mecanismos de coordinación para lograr la transversalidad de la perspectiva de género en la función pública nacional;
- III. Impulsar la vinculación interinstitucional en el marco del Sistema;
- IV. Coordinar las tareas en materia de igualdad mediante acciones específicas y, en su caso, afirmativas que contribuyan a una estrategia nacional, y
- V. Proponer iniciativas y políticas de cooperación para el desarrollo de mecanismos de participación igualitaria de mujeres y hombres, en los ámbitos de la economía, toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil.

Artículo 10.- En la celebración de convenios o acuerdos de coordinación, deberán tomarse en consideración los recursos presupuestarios, materiales y humanos, para el cumplimiento de la presente Ley, conforme a la normatividad jurídica, administrativa presupuestaria correspondiente.

Artículo 11.- Se preverá que en el seguimiento y evaluación de los resultados que se obtengan por la ejecución de los convenios y acuerdos a que se refiere este capítulo, intervenga el área responsable de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de acuerdo con las atribuciones que su propia ley le confiere.

CAPÍTULO SEGUNDO DEL GOBIERNO FEDERAL

Artículo 12.- Corresponde al Gobierno Federal:

- I. Conducir la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Elaborar la Política Nacional en Materia de Igualdad, a fin de cumplir con lo establecido en la presente Ley;
- III. Diseñar y aplicar los instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad garantizada en esta Ley;
- IV. Coordinar las acciones para la transversalidad de la perspectiva de género, así como crear y aplicar el Programa, con los principios que la ley señala;
- V. Garantizar la igualdad de oportunidades, mediante la adopción de políticas, programas, proyectos e instrumentos compensatorios como acciones afirmativas;
- VI. Celebrar acuerdos nacionales e internacionales de coordinación, cooperación y concertación en materia de igualdad de género;
- VII. Incorporar en los Presupuestos de Egresos de la Federación la asignación de recursos para el cumplimiento de la Política Nacional en Materia de Igualdad, y
- VIII. Los demás que esta Ley y otros ordenamientos aplicables le confieren.

Artículo 13.- Las autoridades de los tres órdenes de gobierno tendrán a su cargo la aplicación de la presente Ley, sin perjuicio de las atribuciones que les correspondan.

CAPÍTULO TERCERO DE LOS ESTADOS Y EL DISTRITO FEDERAL

Artículo 14.- Los Congresos de los Estados, con base en sus respectivas Constituciones, y la Asamblea Legislativa del Distrito Federal, con arreglo a su Estatuto de Gobierno, expedirán las disposiciones legales necesarias para promover los principios, políticas y objetivos que sobre la igualdad entre mujeres y hombres prevén la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y esta Ley.

Artículo 15.- Corresponde a las y los titulares de los Gobiernos Estatales y del Distrito Federal:

- I. Conducir la política local en materia de igualdad entre mujeres y hombres;
- II. Crear y fortalecer los mecanismos institucionales de promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres, mediante las Instancias administrativas que, se ocupen del adelanto de las mujeres en los Estados y el Distrito Federal;

III. Elaborar las políticas públicas locales, con una proyección de mediano y largo alcance, debidamente armonizadas con los programas nacionales, dando cabal cumplimiento a la presente Ley, y

IV. Promover, en coordinación con las dependencias de la Administración Pública Federal la aplicación de la presente Ley.

CAPÍTULO CUARTO DE LOS MUNICIPIOS

Artículo 16.- De conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y las leyes locales de la materia, corresponde a los Municipios:

I. Implementar la política municipal en materia de igualdad entre mujeres y hombres, en concordancia con las políticas Nacional y locales correspondientes;

II. Coadyuvar con el Gobierno Federal y con el gobierno de la entidad federativa correspondiente, en la consolidación de los programas en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

III. Proponer al Poder Ejecutivo de la entidad correspondiente, sus necesidades presupuestarias para la ejecución de los programas de igualdad;

IV. Diseñar, formular y aplicar campañas de concientización, así como programas de desarrollo de acuerdo a la región, en las materias que esta Ley le confiere, y

V. Fomentar la participación social, política y ciudadana dirigida a lograr la igualdad entre mujeres y hombres, tanto en las áreas urbanas como en las rurales.

TÍTULO III

CAPÍTULO PRIMERO DE LA POLÍTICA NACIONAL EN MATERIA DE IGUALDAD

Artículo 17.- La Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres deberá establecer las acciones conducentes a lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultural.

La Política Nacional que desarrolle el Ejecutivo Federal deberá considerar los siguientes lineamientos:

I. Fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida;

II. Asegurar que la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye la transversalidad y prevea el cumplimiento de los programas, proyectos y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres;

III. Fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres;

IV. Promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres;

V. Promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y

VI. Promover la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LOS INSTRUMENTOS DE POLÍTICA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 18.- Son Instrumentos de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres, los siguientes:

- I. El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- II. El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, y
- III. La Observancia en materia de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

Artículo 19.- En el diseño, elaboración, aplicación, evaluación y seguimiento de los instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres, se deberán observar los objetivos y principios previstos en esta Ley.

Artículo 20.- El Ejecutivo Federal es el encargado de la aplicación del Sistema y el Programa, a través de los órganos correspondientes.

Artículo 21.- El Instituto Nacional de las Mujeres, a través de su Junta de Gobierno, sin menoscabo de las atribuciones que le confiere la Ley específica que lo rige, tendrá a su cargo la coordinación del Sistema, así como la determinación de lineamientos para el establecimiento de políticas públicas en materia de igualdad, y las demás que sean necesarias para cumplir con los objetivos de la presente Ley.

Artículo 22.- De acuerdo con lo establecido por el Artículo 6, Fracción XIV Bis de la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, ésta es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la Política Nacional en Materia de Igualdad entre mujeres y hombres.

CAPÍTULO TERCERO DEL SISTEMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 23.- El Sistema Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, es el conjunto orgánico y articulado de estructuras, relaciones funcionales, métodos y procedimientos que establecen las dependencias y las entidades de la Administración Pública Federal entre sí, con las organizaciones de los diversos grupos sociales y con las autoridades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, a fin de efectuar acciones de común acuerdo destinadas a la promoción y procuración de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 24.- El Instituto Nacional de las Mujeres coordinará, a través de su Junta de Gobierno, las acciones que el Sistema Nacional genere, sin perjuicio de las atribuciones y funciones contenidas en su ordenamiento, y expedirá las reglas para la organización y el funcionamiento del mismo, así como las medidas para vincularlo con otros de carácter nacional o local.

Artículo 25.- A la Junta de Gobierno del Instituto Nacional de las Mujeres corresponderá:

- I. Proponer los lineamientos para la Política Nacional en los términos de las leyes aplicables y de conformidad con lo dispuesto por el Ejecutivo Federal;

II. Coordinar los programas de igualdad entre mujeres y hombres de las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, así como los agrupamientos por funciones y programas afines que, en su caso, se determinen;

III. Promover, coordinar y realizar la revisión de programas y servicios en materia de igualdad;

IV. Determinar la periodicidad y características de la información que deberán proporcionar las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, con sujeción a las disposiciones generales aplicables;

V. Formular propuestas a las dependencias competentes sobre la asignación de los recursos que requieran los programas de igualdad entre mujeres y hombres;

VI. Apoyar la coordinación entre las instituciones de la Administración Pública Federal para formar y capacitar a su personal en materia igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Impulsar la participación de la sociedad civil en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, y

VIII. Las demás, que se requieran para el cumplimiento de los objetivos del Sistema Nacional y las que determinen las disposiciones generales aplicables.

Artículo 26.- El Sistema Nacional tiene los siguientes objetivos:

I. Promover la igualdad entre mujeres y hombres y contribuir a la erradicación de todo tipo de discriminación;

II. Contribuir al adelanto de las mujeres;

III. Coadyuvar a la modificación de estereotipos que discriminan y fomentan la violencia de género, y

IV. Promover el desarrollo de programas y servicios que fomenten la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 27.- Los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal coadyuvarán, en el ámbito de sus respectivas competencias y en los términos de los acuerdos de coordinación que celebren con el Instituto o, en su caso, con las dependencias o entidades de la Administración Pública Federal, a la consolidación y funcionamiento del Sistema Nacional.

Así mismo, planearán, organizarán y desarrollarán en sus respectivas circunscripciones territoriales, sistemas estatales de igualdad entre mujeres y hombres, procurando su participación programática en el Sistema Nacional.

Artículo 28.- La concertación de acciones entre la Federación y el sector privado, se realizará mediante convenios y contratos, los cuales se ajustarán a las siguientes bases:

I. Definición de las responsabilidades que asuman las y los integrantes de los sectores social y privado, y

II. Determinación de las acciones de orientación, estímulo y apoyo que dichos sectores llevarán a cabo en coordinación con las instituciones correspondientes.

CAPÍTULO CUARTO DEL PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 29.- El Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres será propuesto por el Instituto Nacional de las Mujeres y tomará en cuenta las necesidades de los Estados, el Distrito Federal y los Municipios, así como las particularidades de la desigualdad en cada región. Este Programa deberá integrarse al Plan Nacional de Desarrollo así como a los programas sectoriales, institucionales y especiales a que se refiere la Ley de Planeación.

Los programas que elaboren los gobiernos de los Estados y del Distrito Federal, con visión de mediano y largo alcance, indicarán los objetivos, estrategias y líneas de acción prioritarias, tomando en cuenta los criterios e instrumentos de la Política Nacional de igualdad en congruencia con los programas nacionales.

Artículo 30.- El Instituto Nacional de las Mujeres deberá revisar el Programa Nacional cada tres años.

Artículo 31.- Los Informes anuales del Ejecutivo Federal deberán contener el estado que guarda la ejecución del Programa, así como las demás acciones relativas al cumplimiento de lo establecido en la presente Ley.

TÍTULO IV

CAPÍTULO PRIMERO DE LOS OBJETIVOS Y ACCIONES DE LA POLÍTICA NACIONAL DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 32.- La Política Nacional a que se refiere el Título III de la presente Ley, definida en el Programa Nacional y encauzada a través del Sistema Nacional, deberá desarrollar acciones interrelacionadas para alcanzar los objetivos que deben marcar el rumbo de la igualdad entre mujeres y hombres, conforme a los objetivos operativos y acciones específicas a que se refiere este título.

CAPÍTULO SEGUNDO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA ECONÓMICA NACIONAL

Artículo 33.- Será objetivo de la Política Nacional el fortalecimiento de la igualdad en materia de:

- I. Establecimiento y empleo de fondos para la promoción de la igualdad en el trabajo y los procesos productivos;
- II. Desarrollo de acciones para fomentar la integración de políticas públicas con perspectiva de género en materia económica, y
- III. Impulsar liderazgos igualitarios.

Artículo 34.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades y organismos públicos desarrollarán las siguientes acciones:

- I. Promover la revisión de los sistemas fiscales para reducir los factores que relegan la incorporación de las personas al mercado de trabajo, en razón de su sexo;
- II. Fomentar la incorporación a la educación y formación de las personas que en razón de su sexo están relegadas;

III. Fomentar el acceso al trabajo de las personas que en razón de su sexo están relegadas de puestos directivos, especialmente;

IV. Apoyar el perfeccionamiento y la coordinación de los sistemas estadísticos nacionales, para un mejor conocimiento de las cuestiones relativas a la igualdad entre mujeres y hombres en la estrategia nacional laboral;

V. Reforzar la cooperación entre los tres órdenes de gobierno, para supervisar la aplicación de las acciones que establece el presente artículo;

VI. Financiar las acciones de Información y concientización destinadas a fomentar la igualdad entre mujeres y hombres;

VII. Vincular todas las acciones financiadas para el adelanto de las mujeres;

VIII. Evitar la segregación de las personas por razón de su sexo, del mercado de trabajo;

IX. Diseñar y aplicar lineamientos que aseguren la igualdad en la contratación del personal en la administración pública;

X. Diseñar políticas y programas de desarrollo y de reducción de la pobreza con perspectiva de género, y

XI. Establecer estímulos y certificados de igualdad que se concederán anualmente a las empresas que hayan aplicado políticas y prácticas en la materia.

CAPÍTULO TERCERO DE LA PARTICIPACIÓN Y REPRESENTACIÓN POLÍTICA EQUILIBRADA DE LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Artículo 35.- La Política Nacional propondrá los mecanismos de operación adecuados para la participación equitativa entre mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y socioeconómicas.

Artículo 36.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Favorecer el trabajo parlamentario con la perspectiva de género;

II. Garantizar que la educación en todos sus niveles se realice en el marco de la igualdad entre mujeres y hombres y se cree conciencia de la necesidad de eliminar toda forma de discriminación;

III. Evaluar por medio del área competente de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos, la participación equilibrada entre mujeres y hombres en los cargos de elección popular;

IV. Promover participación y representación equilibrada entre mujeres y hombres dentro de las estructuras de los partidos políticos;

V. Fomentar la participación equitativa de mujeres y hombres en altos cargos públicos;

VI. Desarrollar y actualizar estadísticas desagregadas por sexo, sobre puestos decisivos y cargos directivos en los sectores público, privado y de la sociedad civil, y

VII. Fomentar la participación equilibrada y sin discriminación de mujeres y hombres en los procesos de selección, contratación y ascensos en el servicio civil de carrera de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

CAPÍTULO CUARTO DE LA IGUALDAD DE ACCESO Y EL PLENO DISFRUTE DE LOS DERECHOS SOCIALES PARA LAS MUJERES Y LOS HOMBRES

Artículo 37.- Con el fin de promover la igualdad en el acceso a los derechos sociales y el pleno disfrute de éstos, serán objetivos de la Política Nacional:

I. Mejorar el conocimiento y la aplicación de la legislación existente en el ámbito del desarrollo social;

II. Supervisar la integración de la perspectiva de género al concebir, aplicar y evaluar las políticas y actividades públicas, privadas y sociales que impactan la cotidianeidad, y

III. Revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género.

Artículo 38.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Garantizar el seguimiento y la evaluación de la aplicación en los tres órdenes de gobierno, de la legislación existente, en armonización con instrumentos internacionales;

II. Promover el conocimiento de la legislación y la jurisprudencia en la materia en la sociedad;

III. Difundir en la sociedad el conocimiento de sus derechos y los mecanismos para su exigibilidad;

IV. Integrar el principio de igualdad en el ámbito de la protección social;

VI. Impulsar acciones que aseguren la igualdad de acceso de mujeres y de hombres a la alimentación, la educación y la salud, y

VII. Promover campañas nacionales de concientización para mujeres y hombres sobre su participación equitativa en la atención de las personas dependientes de ellos.

CAPÍTULO QUINTO DE LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LA VIDA CIVIL

Artículo 39.- Con el fin de promover y procurar la igualdad en la vida civil de mujeres y hombres, será objetivo de la Política Nacional:

I. Evaluar la legislación en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

II. Promover los derechos específicos de las mujeres como derechos humanos universales, y

III. Erradicar las distintas modalidades de violencia de género.

Artículo 40.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Mejorar los sistemas de inspección del trabajo en lo que se refiere a las normas sobre la igualdad de retribución;

II. Promover investigaciones con perspectiva de género en materia de salud y de seguridad en el trabajo;

III. Impulsar la capacitación a las autoridades encargadas de la procuración y administración de justicia en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

IV. Apoyar las actividades de interlocución ciudadana respecto a la legislación sobre la igualdad para las mujeres y los hombres;

V. Reforzar la cooperación y los intercambios de información sobre los derechos humanos e igualdad entre hombres y mujeres con organizaciones no gubernamentales y organizaciones internacionales de cooperación para el desarrollo;

VIII. Impulsar las reformas legislativas y políticas públicas para prevenir, atender, sancionar y erradicar en los ámbitos público y privado;

IX. Establecer los mecanismos para la atención de las víctimas en todos los tipos de violencia contra las mujeres, y

X. Fomentar las investigaciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia contra las mujeres.

CAPÍTULO SEXTO DE LA ELIMINACIÓN DE ESTEREOTIPOS ESTABLECIDOS EN FUNCIÓN DEL SEXO

Artículo 41.- Será objetivo de la Política Nacional la eliminación de los estereotipos que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres.

Artículo 42.- Para los efectos de lo previsto en el artículo anterior, las autoridades correspondientes desarrollarán las siguientes acciones:

I. Promover acciones que contribuyan a erradicar toda discriminación, basada en estereotipos de género;

II. Desarrollar actividades de concientización sobre la importancia de la igualdad entre mujeres y hombres, y

III. Vigilar la integración de una perspectiva de género en todas las políticas públicas.

CAPÍTULO SÉPTIMO DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN Y LA PARTICIPACIÓN SOCIAL EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 43.- Toda persona tendrá derecho a que las autoridades y organismos públicos pongan a su disposición la información que les soliciten sobre políticas, instrumentos y normas sobre igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 44.- El Ejecutivo Federal, por conducto del Sistema, de acuerdo a sus atribuciones, promoverá la participación de la sociedad en la planeación, diseño, aplicación y evaluación de los programas e instrumentos de la política de igualdad entre mujeres y hombres a que se refiere esta Ley.

Artículo 45.- Los acuerdos y convenios que en materia de igualdad celebren el Ejecutivo y sus dependencias con los sectores público, social o privado, podrán versar sobre todos los aspectos considerados en los instrumentos de política sobre igualdad, así como coadyuvar en labores de vigilancia y demás acciones operativas previstas en esta Ley.

TÍTULO V

CAPÍTULO PRIMERO DE LA OBSERVANCIA EN MATERIA DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 46.- De acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de esta ley, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos es la encargada de la observancia en el seguimiento, evaluación y monitoreo de la política nacional en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Tiene por objeto la construcción de un sistema de información con capacidad para conocer la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres, y el efecto de las políticas públicas aplicadas en esta materia.

Artículo 47.- La observancia deberá ser realizada por personas de reconocida trayectoria y especializadas en el análisis de la igualdad entre mujeres y hombres.

Artículo 48.- La Observancia en materia de igualdad entre Mujeres y Hombres consistirá en:

I. Recibir información sobre medidas y actividades que ponga en marcha la administración pública en materia de igualdad entre mujeres y hombres;

II. Evaluar el impacto en la sociedad de las políticas y medidas que afecten a los hombres y a las mujeres en materia de igualdad;

III. Proponer la realización de estudios e informes técnicos de diagnóstico sobre la situación de las mujeres y hombres en materia de igualdad;

IV. Difundir información sobre los diversos aspectos relacionados con la igualdad entre mujeres y hombres, y

V. Las demás que sean necesarias para cumplir los objetivos de esta Ley.

Artículo 49.- De acuerdo con lo establecido en la Ley de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos ésta podrá recibir quejas, formular recomendaciones y presentar informes especiales en la materia objeto de esta ley.

TRANSITORIOS

Artículo Primero. El presente decreto entrará en vigor al siguiente día de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Artículo Segundo. La Comisión Nacional de los Derechos Humanos operará el área correspondiente a la observancia dando seguimiento, evaluación y monitoreo, en las materias que expresamente le confiere esta Ley y en las que le sea requerida su opinión, al siguiente día de la entrada en vigor del presente Decreto.

México, D.F., a 27 de abril de 2006.- Dip. **Marcela González Salas P.**, Presidenta.- Sen. **Enrique Jackson Ramírez**, Presidente.- Dip. **Marcos Morales Torres**, Secretario.- Sen. **Saúl López Soliano**, Secretario.- Rúbricas."

En cumplimiento de lo dispuesto por la fracción I del Artículo 89 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y para su debida publicación y observancia, expido el presente Decreto en la Residencia del Poder Ejecutivo Federal, en la Ciudad de México, Distrito Federal, a los veintisiete días del mes de julio de dos mil seis.- **Vicente Fox Quesada**.- Rúbrica.- El Secretario de Gobernación, **Carlos María Abascal Carranza**.- Rúbrica.